



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL,
PROBLEMAS PASADOS, PRESENTES Y
SOLUCIONES FUTURAS**

Presentado por Mario Jiménez Sada

Tutelado por: Daniel Baños Díez

Soria, Julio 2022

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

1. Introducción/Planteamiento del trabajo.	1
2. Metodología.	3
3. Evolución del mercado laboral español: problemas pasados.	4
3.1. Reforma laboral del año 1984.	4
3.2. Reforma laboral del año 1994.	5
3.3. Reforma laboral del año 1997.	7
3.4. Reforma laboral del año 2001.	8
3.5. Reforma laboral del año 2006.	10
3.6. Reforma laboral del año 2010.	11
4. Análisis de la reforma de 2012 y sus implicaciones.	13
4.1. La Reforma laboral del año 2012.	13
4.2. Implicaciones para los Trabajadores.	16
4.3. Implicaciones para la patronal.	20
4.4. Implicaciones para la Economía Social.	21
5. Modificaciones relacionadas con la temporalidad incluidas en la Reforma laboral del año 2021: problemas presentes.	23
6. Estrategias de intervención para abordar el problema de la temporalidad: soluciones futuras.	27
7. Conclusiones.	33
8. Bibliografía.	35

1. Introducción/Planteamiento del trabajo.

España, según se expone en la documentación del foro económico mundial (FEM)¹, ha tenido, tiene y, si no se toman medidas, seguirá teniendo uno de los mercados laborales más ineficaces del mundo desarrollado. Esta situación es conocida por los principales agentes sociales implicados, como son el gobierno, la patronal y los sindicatos. Desde la llegada de la democracia se han llevado a cabo diversas reformas laborales, tratando de resolver las ineficiencias detectadas, pero no terminan de alcanzar todos sus objetivos. Problemas tan importantes como la creación de empleo sólido, la estabilidad de la economía y la protección de los trabajadores son cuestiones todavía pendientes de resolver de forma óptima.

Son diversos los problemas del mercado laboral español, entre los más destacados por sus repercusiones sociales, se encuentran, además de una elevada tasa de paro en todas las edades, una escasa capacidad del mercado laboral para absorber a las nuevas generaciones que se incorporan a su etapa productiva, formación inadecuada a los puestos de trabajo, importante siniestralidad laboral, bajos índices de productividad, diferencias entre los contratos indefinidos y los temporales, que se relacionan con importantes diferencias salariales y con el perfil del movimiento migratorio.

El origen del problema del mercado laboral es multifactorial, sin embargo, la temporalidad se puede relacionar con un importante número de los problemas mencionados anteriormente. De hecho, en cada reforma laboral se incorporan aspectos que tratan sobre la temporalidad como solución a los problemas del mercado laboral español. En este trabajo se van a valorar los problemas del mercado laboral, contemplando la temporalidad como factor desencadenante de los mismos, sirviéndonos de hilo conductor para desarrollar el tema.


Los contratos temporales representan un importante porcentaje de la población contratada (24,7% según Eurostat 2022). Atendiendo a diversas fuentes², estos contratos se asocian entre otras cuestiones, a una elevada siniestralidad laboral y a unos índices de productividad bajos, además, las personas que acceden a ellos son individuos sin adecuación formativa a las exigencias del mercado, con una situación paradójica, por un lado, se observa una ausencia de preparación al puesto y por otro una “sobrecualificación” académica; finalmente, generan movimientos migratorios con un perfil muy concreto, se contratan inmigrantes, no siempre cualificados y se produce emigración, especialmente de profesionales cualificados.

Según los valorados inicialmente se plantean las siguientes **hipótesis**:

1. Las reformas laborales en España se realizan en momentos de crisis por lo que introducen medidas urgentes que palien la situación del momento, pero no llegan a profundizar en modificaciones estructurales que resuelvan el déficit del mercado laboral español.

¹ Informes anuales desde el año 2015 al 2019 del Foro Económico Mundial (FEM), que mide como usan los recursos los países y promover el nivel de prosperidad de sus habitantes. Se ha valorado el nivel de competitividad del mercado laboral desde el año 2015, localizados en la página del FEM- 29 results for "Global Competitiveness Report"
<https://es.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=Global+Competitiveness+Report>

² Funcas, Adecco, la comisión europea, el banco de España y el FMI. Consultar Bibliografía.

- 
2. La temporalidad laboral se aborda en las diferentes reformas laborales y puede ser interpretada como expresión de los principales problemas del mercado laboral.
 3. La temporalidad afecta de múltiples maneras al conjunto de la sociedad, con una pérdida de nivel adquisitivo, de formación y un incremento de la siniestralidad, entre otros.
 4. Los problemas del mercado laboral español tienen consecuencias a nivel global de la sociedad. Los sectores con mayor implicación son: los trabajadores, las empresas y la economía socio-familiar.

Los **objetivos** a planteados son los siguientes:

- Analizar la trayectoria histórica de las reformas laborales españolas.
- Especificar las propuestas de mejora en las distintas reformas laborales, detallando especialmente la reforma laboral del 2012, desde la perspectiva de la temporalidad y la nueva proposición aprobada en 2021.
- Identificar las implicaciones que la temporalidad tiene en los distintos sectores afectados: trabajadores, patronal y economía sociofamiliar.
- Plantear propuestas encaminadas a resolver la temporalidad, aspecto asociado a un importante número de problemas del actual mercado laboral.

2. Metodología.

Metodológicamente se inicia el desarrollo del trabajo con un breve resumen de la evolución histórica de las reformas laborales españolas desde el año 1984 hasta el año 2010, donde se valoran los problemas pasados del mercado laboral español. Para continuar, se analizan más detalladamente las modificaciones que la Reforma Laboral del año 2012, que indica los problemas actuales del mercado laboral, determinando las implicaciones que conlleva a distintos sectores, siempre, como se ha indicado anteriormente, con la temporalidad como elemento susceptible de intervención para resolver problemas y, finalmente, para terminar el TFG, previo a las conclusiones, se aborda la Reforma Laboral del año 2021 y una propuesta de intervenciones como posibles soluciones de futuro. El desarrollo de cada uno de los bloques ha requerido el análisis de la información de distintas fuentes.

Para el análisis de los problemas pasados, se ha consultado la normativa extraída directamente del Boletín Oficial del Estado (BOE) y se han consultado los análisis de Gómez, S., Contreras, I. y Gracia, M. además de otros autores, al mismo tiempo se han consultado las estadísticas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del INE o del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Si las cifras no eran idénticas y ambas provenían de fuentes oficiales se comprobó qué metodología seguían y prioricé siempre las fuentes primarias y con datos de carácter anual y no de periodos inferiores.

Con respecto a la situación presente, se ha consultado, de nuevo, la normativa extraída directamente del BOE, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del INE o estadísticas de Eurostat, la comisión europea, el Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, además de multitud de informes, evaluaciones y trabajos de distintos organismos de investigación e institucionales, comprobando siempre su metodología de trabajo y priorizando siempre los datos provenientes de fuentes primarias y oficiales.

Finalmente, en el apartado de propuestas se ha realizado una búsqueda comparativa de los modelos más exitosos de otros países moderadamente conocidos en el entorno académico acudiendo a los datos ministeriales de esas regiones, buscando siempre cierto grado de similitud geográfica, demográfica y política con España.

3. Evolución del mercado laboral español: problemas pasados.

Tras la muerte de Franco³ en 1975 y la posterior llegada de la democracia, se aprueba el 10 de marzo de 1980 el primer Estatuto de los Trabajadores⁴, es considerado la base del mercado laboral español. Estos estatutos sentaron las bases sobre los tipos de contratos, prestaciones por desempleo, indemnización por despido, etc. Desde ese momento hasta la actualidad, la economía española ha atravesado diversas etapas de conversión y crisis económica. Los distintos gobiernos han ido modificando y adaptando los estatutos del trabajo según la situación económica y social del país. Hasta la fecha se han realizado 8 reformas laborales que se pasan a resumir a continuación.

3.1. Reforma laboral del año 1984.⁵

La situación de España en los años 80 era compleja tanto en el aspecto político, con un intento de golpe de estado y acciones terroristas perpetradas por la banda terrorista ETA, como en el aspecto económico, con la necesidad de sanear las cuentas públicas y el desmantelamiento industrial que se produjo, que generó un paro entorno al 20% según el Instituto Nacional de Estadística.

El Gobierno de España, liderado por Felipe González⁶, quería formar parte del proyecto europeo, y precisaba presentar una economía saneada, un mercado laboral en funcionamiento y una plena disposición a modernizar el país. Esto motivaría el “Acuerdo Económico y Social” apoyado por la Unión General de los Trabajadores (UGT) y La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), además de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); solo Comisiones Obreras (CCOO) optó por no ratificar este acuerdo.

La “Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores” incorporó a su lista de objetivos “la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles” impulsando los contratos temporales. Los datos sobre la situación laboral previo a la reforma se detallan en la tabla 3.1.

Tabla 3.1: Situación socio-laboral-económica de España en 1984.

Población Total	38.325.500 hab
Población Activa	13.923.400 hab
Ocupados	11.143.500 hab
Desempleados	2.779.800 hab
Tasa de paro	19,97 %
Tasa de paro Juvenil	45,94%
Deuda Pública sobre el PIB	37,08%
Déficit o Superávit Público	-5,55%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

³ Francisco Franco Bahamonde, militar español que tras la guerra civil fue dictador de España desde 1939 hasta su muerte en 1975.

⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.

⁵ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736.

⁶ Felipe González Márquez, político español que fue secretario general del Partido Socialista Obrero Español desde 1974 hasta 1997 y presidió el Gobierno de España desde 1982 hasta 1996.

La reforma laboral de 1984 introdujo entre sus principales medidas los siguientes tipos de contratos. El contrato de “fomento al empleo” levantando restricciones anteriormente existentes⁷. El contrato a tiempo parcial: establecieron como único requisito mantener las horas trabajadas por debajo de los dos tercios de la jornada completa. Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: en el caso del trabajo en prácticas, se planteó que pudieran firmarse hasta 4 años después de graduarse con un mínimo de 3 meses de duración y un máximo de 3 años. Para la formación se amplió la oferta a personas de entre 16 y 20 años. Los contratos por circunstancias de la producción y por lanzamiento de nueva actividad: para el primero se debía justificar con precisión la necesidad a cubrir por la empresa y el tiempo del contrato no debía ser superior a 6 meses dentro de un periodo de 1 año. En el segundo se permite una renovación cada 3 meses con un máximo de 3 años.

Como resultado de estas medidas, según los datos del Anuario de Estadísticas Laborales⁸, se duplicó el incremento de personas acogidas en los nuevos contratos temporales, pasando de 2.547.611 a 5.099.927 en el periodo 1985-1989 y se mantiene por encima del 70% si valoramos hasta 1993, año en el que se firmaron 4.432.547 contratos (Anexo I- tabla 3.2). De entre todos los contratos temporales destaca el de fomento al empleo, cuyo incremento podemos situar por encima del 150% en tan solo 5 años, pasando de 432.175 en 1984 a 1.100.371 en 1989, y el de obra o servicio, con un crecimiento de un millón y medio para el mismo periodo. Por el contrario, el número de nuevos contratos indefinidos apenas aumenta en 12.333 sobre los que ya se estaban dando y terminarían por debajo en el año 1993. Estas modificaciones facilitaron a la patronal disminuir los costes por despido y los salariales, así como una mayor facilidad para ajustar la plantilla de la empresa frente a cualquier contingencia (crisis, cambios tecnológicos, de organización, de demanda, etc.).

3.2. Reforma laboral del año 1994.⁹

Los datos del año 1994 indicaban una tasa de paro del 23,83% (tabla 3.3) y el número de desempleados se situaba en torno a los tres millones novecientos mil. La reforma del 84 que, en un principio, consiguió parchear el elevado número de desempleados a base de ofrecer una alternativa temporal a los empresarios, en el momento que surgió una nueva crisis, comenzó a mostrar grietas, al haber utilizado la temporalidad como herramienta de solución y no resolver el problema estructural.

⁷ Anteriormente este contrato estaba restringido a personas de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados o para primeros empleos.

⁸ El Anuario de Estadísticas Laborales es una recopilación de datos sobre el mercado de trabajo, formación, condiciones de trabajo, Seguridad Social, entre otros, realizado por el Gobierno de España. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

⁹ Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. «BOE» núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15800 a 15805.

Tabla 3.3: Situación socio-laboral-económica de España en 1994.

Población Total	39.547.300 hab.
Población Activa	16.113.110 hab.
Ocupados	12.277.900 hab.
Desempleados	3.835.200 hab.
Tasa de paro	23,83%
Tasa de paro Juvenil	44,55%
Deuda Pública sobre el PIB	58,68%
Déficit o Superávit Público	-6,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Los objetivos que perseguía la reforma de la ley del año 1994 eran disminuir los contratos temporales, el paro juvenil y flexibilizar las relaciones laborales, pero no contó con el acuerdo de sindicatos y empresarios y le precedió una huelga general¹⁰. Entre las modificaciones planteadas estaban que solo los mayores de 45 años, los parados de más de un año y los minusválidos podían acceder al contrato de fomento al empleo. Sobre los contratos de prácticas para jóvenes con formación se estableció que su duración fuera de dos años, con una retribución el primer año no inferior al 60% de lo fijado en convenio y del 75% para el segundo. Por su parte el contrato de aprendizaje estaba destinado a todos los jóvenes de entre 16 y 25 años, su duración era de entre 6 meses y 3 años. Además, en los despidos objetivos se incluían causas organizativas y de producción y por último, se legalizaron las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)¹¹.

A pesar de las intenciones de la reforma laboral los datos presentados por el mercado laboral no mejoraron, como se puede observar en el anexo 2- tabla 3.4. El número de contratos temporales aumentó de 5.836.314 a 9.386.084. Todas las modalidades de contrato temporal, excepto formación, se incrementaron, los contratos por obra o servicio y los eventuales, junto con los de tiempo parcial suponían el 80% de los contratos temporales.

Aun endureciéndose los requisitos de los contratos de fomento al empleo, los empresarios optaron por modalidades temporales; los contratos fijos suponían mayores costes, riesgos y compromisos para los empresarios.

Como vemos reflejado en la tabla 3.5, la contratación temporal se instaló en España como puerta de entrada y salida del mercado laboral y la contratación indefinida no llegó a alcanzar en el mejor año el 10%. Las modificaciones incrementaron el empleo, pasando de un 23,80% en 1994 a un 20,11% a finales de 1997.

Tabla 3.5: Evolución de la contratación 1994-1997.

Nuevos Contratos	1994	1995	1996	1997
Nuevos Indefinidos	204.288	367.047	354.372	707.481
Nuevos Temporales	5.836.314	6.963.047	8.273.175	9.386.084
TOTAL	6.040.602	7.330.094	8.627.547	10.093.565

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¹⁰ CCOO y UGT convocaron la huelga para el 27 de enero de 1994 a la que se sumaron otros sindicatos minoritarios. Según los sindicatos fue secundada por un 90% de los trabajadores, el Gobierno y la Patronal fijaron la participación en un 32% y un 26% respectivamente

¹¹ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. «BOE» núm. 131, de 02/06/1994.

3.3. Reforma laboral del año 1997.¹²

El contexto del que parte la reforma laboral de 1997 es similar a la anterior, 1 de cada 5 españoles activos se ve afectado por el paro, como se observa en la tabla 3.6.

Tabla 3.6: *Situación socio-laboral-económica de España en 1997.*

Población Total	40.143.449 hab
Población Activa	16.745.400 hab
Ocupados	13.275.500 hab
Desempleados	3.469.900 hab
Tasa de paro	20,72%
Tasa de paro Juvenil	39,15%
Deuda Pública sobre el PIB	64,20%
Déficit o Superávit Público	-3,86%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.*

La reforma de 1997 abordada por el gobierno de José María Aznar¹³, junto con todos los agentes sociales (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO), es la conocida como “Pacto sobre Estabilidad en el Empleo;” buscaba impulsar la contratación indefinida y la creación de empleo estable. Las propuestas se materializaron con los tipos de contratos que a continuación se detallan. Por un lado, el “contrato de fomento de la contratación indefinida” que otorgaba mayor flexibilidad y capacidad de gestión de plantilla a los empresarios, en caso de despido improcedente la indemnización era de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades. La edad de acceso a este contrato pasa del intervalo 18-29 años a 16-30 años. Se facilitaba el acceso de las mujeres mayores de 45 años en sectores con poca presencia femenina, de los minusválidos, de los parados de larga duración y a los trabajadores con contrato temporal hasta diciembre del 2003. Por otra parte, encontramos un endurecimiento de los requisitos, se limitan los periodos y se mejoran las condiciones de los contratos temporales como el de obra o servicio, formación y eventual por circunstancias de la producción.

Tabla 3.7: *Evolución de la contratación temporal 1998-2001.*

Contratos Temporales	1998	1999	2001
Obra o servicio	3.177.197	3.878.145	4.075.495
Eventual por circunstancias de la producción	4.113.998	4.547.402	4.836.729
Tiempo Parcial	2.219.683	2.215.216	2.421.766
Temporal Interinidad	586.706	709.332	734.561
Otros	332.808	394.673	463.971
Prácticas	94.926	94.672	75.762
Aprendizaje y formación	147.415	154.000	121.207
Minusválidos	16.661	20.735	20.712
Sustitución por jubilación	2.921	2.888	2.194
TOTAL	10.692.315	12.017.063	12.752.397

Fuente: *Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.*

¹² Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. «BOE» núm. 312, de 30/12/1997.

¹³ José María Aznar, político español que fue secretario general del Partido Popular desde 1990 hasta 2004 y presidió el Gobierno de España desde 1996 hasta 2004.

Según los datos del 2001, la reforma del 97 tampoco resolvió el problema, en el primer año la temporalidad seguía suponiendo casi el 70% de todos los contratos, sin embargo, posteriormente se moderaron a un ritmo de 245.111 contratos extra anuales, según se muestra en la tabla 3.8.

Tabla 3.8: Avance de la contratación Indefinida y la Temporal.

	1997	1998	1999	2000	2001
Contratos Indefinidos	707.481	970.964	1.218.264	1.208.414	1.304.087
Fomento de la contratación indefinida	421.842	645.521	799.868	656.804	742.091
Contratos Temporales	9.386.084	10.692.315	12.017.063	12.620.505	12.752.397
TOTAL	10.093.565	11.663.279	13.235.477	13.924.592	14.056.484

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La contratación indefinida creció con rapidez, especialmente los dos primeros años impulsada por los contratos de fomento. Si comparamos, la media de crecimiento en términos globales desde 1998 hasta 2001, encontramos que los indefinidos crecen un 15,04% por encima de los temporales creciendo los primeros un 34,30% y un 19,26% los segundos. El ritmo de la temporalidad fue aminorando a medida que se incrementaban los indefinidos. En cuanto al objetivo de reducción del paro se pasó de un 20,72% en 1997 al 10,97% en el año 2001.

3.4. Reforma laboral del año 2001.¹⁴

En el año 2001 se impulsa una nueva reforma laboral, con un nuevo paquete de medidas destinado a reducir la temporalidad, sin poner en riesgo el mercado laboral e intentando mantener controlada la tasa de paro. La situación socio-laboral y económica de este momento histórico se detalla en la tabla 3.9.

Tabla 3.9: Situación socio-laboral-económica de España en 2001.

Población Total	40.766.049 hab
Población Activa	18.164.000 hab
Ocupados	16.294.300 hab
Desempleados	1.869.700 hab
Tasa de paro	10,97%
Tasa de paro Juvenil	20,72%
Deuda Pública sobre el PIB	54,00%
Déficit o Superávit Público	-0,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

A diferencia de la reforma anterior, el gobierno no se reunió con los agentes sociales, lo que provocó malestar entre ellos. En las modificaciones encontramos que el contrato de fomento a la contratación indefinida se vuelve permanente; el contrato a

¹⁴ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2001, páginas 24890 a 24902.

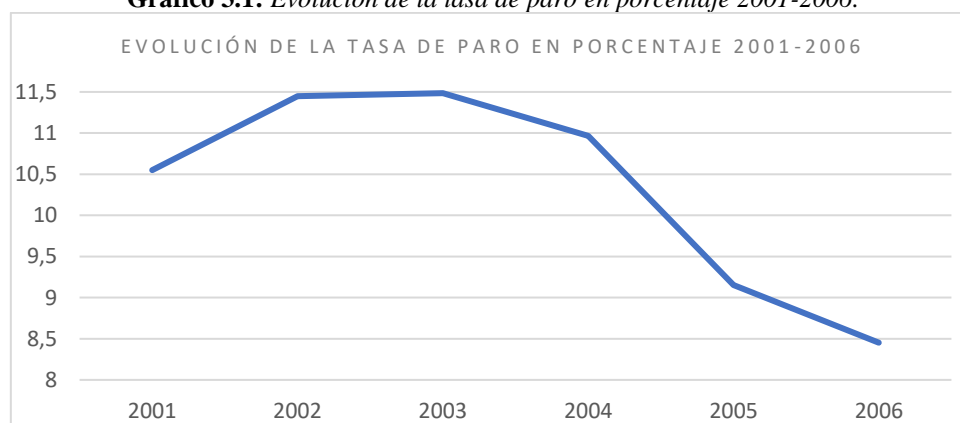
tiempo parcial desaparece como categoría; para el contrato de formación el marco de edad se amplía hasta los 21 años; el contrato eventual pasa de durar trece meses y medio a doce meses y, por último, se crea el contrato de inserción de la administración pública orientado a facilitar experiencia laboral a personas que carecen de ella. Con estas medidas la contratación temporal se comportó como se indica en la tabla 3.10. Se observan dos etapas de evolución contractual, la primera hasta 2003, donde el número de nuevos contratos temporales no llega a 650.000 y otra hasta el año 2005 donde se generaron 2.223.832 de contratos en 2 años. También es apreciable la migración de los contratos a tiempo parcial hacia otros modelos como el de obra o servicio y el eventual (88%), que siguieron creciendo hasta el año 2005. El objetivo del gobierno de frenar este tipo de contratación se consiguió hasta que estalló la burbuja inmobiliaria¹⁵. La contratación fija, se incrementó en 238.751 contratos desde el 2001 al año 2005, pero no consiguió romper la relación del contrato indefinido cada 9 temporales. La población ocupada experimentó uno de los mayores incrementos de su historia, y se redujo la tasa de paro (Gráfico 3.1), para finales de 2005 también se incrementó la población activa en 4 millones de personas.

Tabla 3.10: Evolución de la contratación 2001-2005.

Contratos Temporales	2001	2003	2005
Temporal de inserción	-	89.247	4.969
Obra o servicio	4.075.495	5.323.303	6.401.169
Eventual	4.863.729	6.466.845	7.487.659
Tiempo parcial	2.421.766	-	-
Interinos	734.561	1.067.405	1.314.449
Minusválidos	20.712	9.567	12.646
Relevo	-	10.766	22.751
Jubilación parcial	-	10.327	21.232
Sustitución con 64 años	2.194	1.135	1.697
Prácticas	75.762	76.741	85.557
Formación	121.207	125.774	120.584
Otros	463.971	217.455	149.394
TOTAL	12.752.397	13.398.295	15.622.127

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del ministerio de Trabajo y Economía Social.

Gráfico 3.1: Evolución de la tasa de paro en porcentaje 2001-2006.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

¹⁵ La burbuja inmobiliaria fue un fenómeno económico ocurrido en España entre el año 1997 y 2007 que consistió en la multiplicación del precio nominal de la vivienda por tres veces su valor.

El tiempo de vigencia de esta normativa finaliza en 2006 cuando se aprobó una nueva hoja de ruta; para entonces los objetivos de temporalidad no se habían cumplido, pero sí los relacionados con la tasa de paro.

3.5. Reforma laboral del año 2006.¹⁶

En el año 2006 en España los datos indicaban una buena situación económica, una tasa de paro del 8,44%, la deuda pública había bajado del 40% y las cuentas públicas experimentaban superávit (tabla 3.11).

Tabla 3.11: *Situación socio-laboral-económica de España en 2006.*

Población Total	44.360.521 hab
Población Activa	21.726.000 hab
Ocupados	19.891.600 hab
Desempleados	1.834.400 hab
Tasa de paro	8,44%
Tasa de paro Juvenil	18,20%
Deuda Pública sobre el PIB	39,10%
Déficit o Superávit Público	2,12%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.*

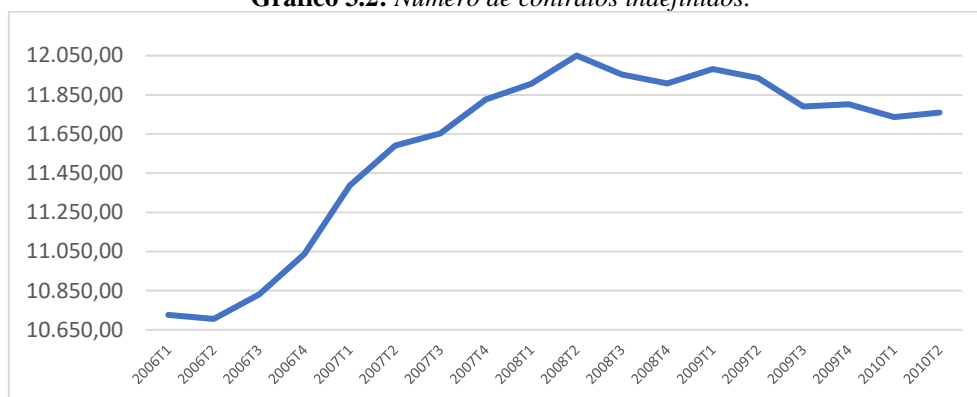
En el año 2000 los países europeos firmaron la “Estrategia de Lisboa¹⁷” con el fin de conseguir en el 2010 mayor dinamismo económico. En el año 2006 se plantearon medidas para cumplir los objetivos firmados¹⁸, siendo considerados la génesis de esta reforma laboral. Se estableció que los contratos temporales previos al 1 de junio de 2006 se transformaran en indefinidos con una bonificación a la empresa de 800€ durante 3 años. Se limitaron los contratos temporales a 2 por individuo en la misma empresa y puesto. Por último, se incentivaron los contratos indefinidos con bonificaciones entre el 0,25-0,5%. Nuevamente, las medidas no estaban enfocadas a solucionar los problemas estructurales del mercado laboral español, sino a intentar cumplir los requerimientos europeos, por lo que las bonificaciones y las deducciones cesaron en el 2008 (Gráfico 3.2). Además, en el año 2007 la burbuja inmobiliaria alcanzó su pico máximo justo antes de explotar en 2008, cuando una parte importante de la economía española se basaba en el sector de la construcción en aquel año, un 24,7% según Eurostat y un 40% según M. Vidal¹⁹, por lo que la economía española sufrió con intensidad las consecuencias.

¹⁶ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

¹⁷ La estrategia de Lisboa consistió en un plan de desarrollo de la UE que buscaba hacer de ella "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social."

¹⁸ El fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo entre la dirección y los demás miembros del personal, el desarrollo de los recursos humanos para garantizar un nivel de empleo elevado y duradero y la prevención de la exclusión social.

¹⁹M. Vidal, divulgador económico y analista <https://www.marcvidal.net/blog/2008/04/el-pib-inmobiliario.html>

Gráfico 3.2: *Número de contratos indefinidos.*

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.*

3.6. Reforma laboral del año 2010.²⁰

Con la crisis inmobiliaria del 2008 la tasa de paro pasó del 7,93% en 2007 a superar el 19% a finales de 2009, la deuda pública comenzó a crecer y el déficit de la administración se hizo más intenso (Tabla 3.12).

Tabla 3.12: *Situación socio-laboral-económica de España en 2010.*

Población Total	46.562.483 hab
Población Activa	23.406.400 hab
Ocupados	18.751.100 hab
Desempleados	4.655.300 hab
Tasa de paro	19,89%
Tasa de paro Juvenil	41,97%
Deuda Pública sobre el PIB	60,50%
Déficit o Superávit Público	-9,53%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.*

José Luis Rodríguez Zapatero²¹ tomó medidas sin acuerdos con CCOO y UGT, que consideraron las medidas un retroceso en los derechos de los trabajadores. La nueva reforma planeaba aumentar la capacidad del empresario para gestionar la plantilla, definiendo mejor los conceptos de causas objetivas donde se incluyeron causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP); a partir de ese momento estos despidos solo podían generar una improcedencia y no nulidad. Las indemnizaciones por despidos ETOP improcedentes pasan de 45 a 33 días por año trabajado y el límite de mensualidades de 42 a 24. En cuanto a los contratos temporales, las indemnizaciones se incrementaron paulatinamente de 8 a 12 días por año trabajado.

Los contratos de obra o servicio se limitaron a 3 años, siendo ampliables por otro más por convenio colectivo y, los firmados en forma de contrato de fomento a la contratación indefinida añadían como beneficiarios a parados registrados como demandantes de empleo durante 3 meses en vez de 6, parados que durante los últimos 2 años solo hubieran tenido contratos temporales y parados a los que se les hubiese

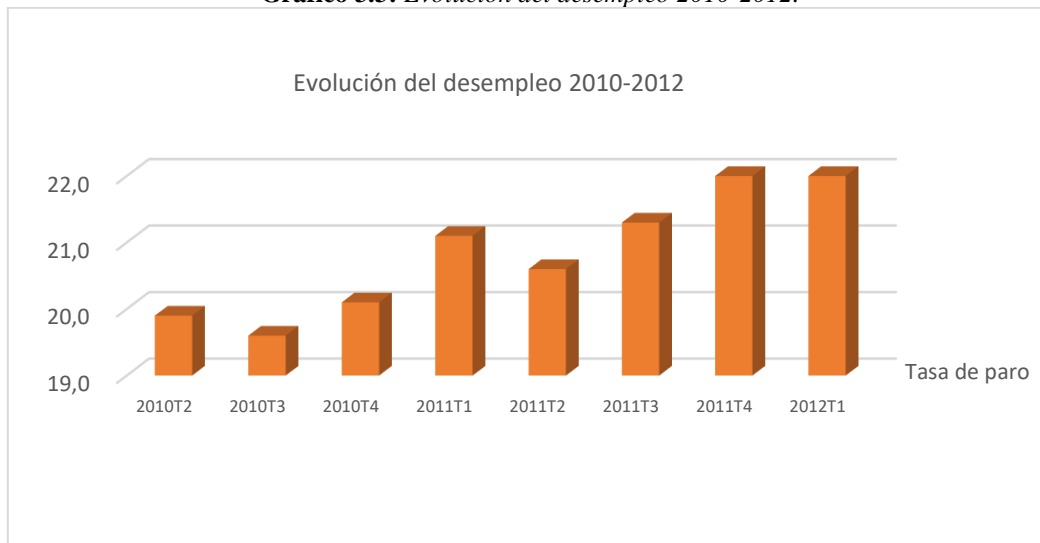
²⁰ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

²¹ José Luis Rodríguez Zapatero, es un expolítico español, fue secretario general del Partido Socialista Obrero Español desde el año 2000 hasta 2012 y presidió el gobierno de España desde 2004 hasta 2011.

extinguido un contrato indefinido. Este contrato no podía ser realizado por empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado un despido improcedente o un despido colectivo para puestos de igual categoría. A pesar de estas medidas, la firma de nuevos contratos indefinidos fue en descenso, pasando de 1.312.414 contratos indefinidos en 2009 a 1.228.214 en 2010 para acabar 2011 con 1.110.163, al mismo tiempo que los temporales ascendían con 12.709.423, 13.188.963 y 13.323.069 respectivamente. La destrucción de empleo generó una tasa de paro hasta por encima del 24% a principios de 2012 (Gráfico 3.3).

Ante la desventura económica y la ineficacia de la reforma laboral se hizo patente la necesidad de realizar nuevos ajustes en la regulación del mercado laboral que serían llevados a cabo por el siguiente gobierno.

Gráfico 3.3: *Evolución del desempleo 2010-2012.*



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.*

4. Análisis de la reforma de 2012 y sus implicaciones.

4.1. La Reforma laboral del año 2012.

En el año 2012 en España los niveles de deuda acaparaban prácticamente la totalidad del Producto Interior Bruto (PIB) y el déficit público llegó al 11,53%, la población ocupada había caído y el paro era superior al 24% (tabla 4.13).

Tabla 4.13: Situación socio-laboral-económica de España en 2012.

Población Total	46.818.216 hab
Población Activa	23.433.000 hab
Ocupados	17.765.100 hab
Desempleados	5.667.900 hab
Tasa de paro	24,19%
Tasa de paro Juvenil	51,67%
Deuda Pública sobre el PIB	90,00%
Déficit o Superávit Público	-11,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

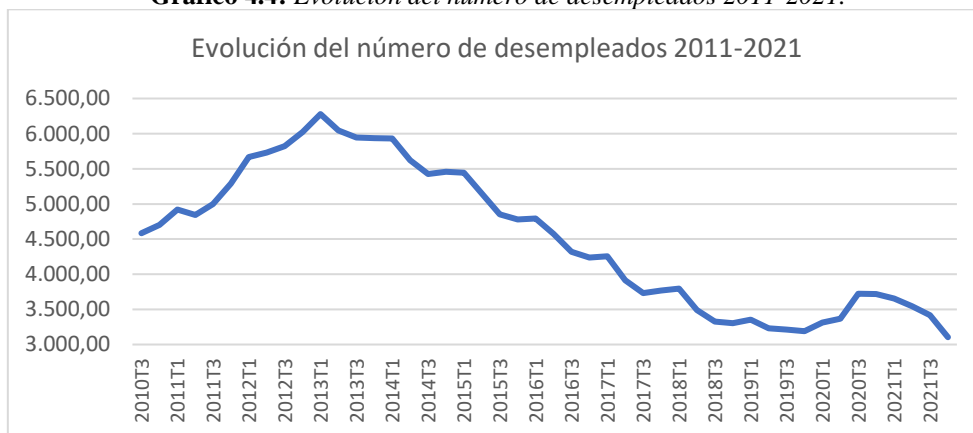
Según el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral “la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español”, alegaba que el problema era estructural, lo que justificaba una nueva reforma laboral. Entre los objetivos de la nueva propuesta se encontraban la creación de empleo, mejorar la flexibilidad laboral, generar un “horizonte de seguridad jurídica y confianza” y acabar con la brecha entre los contratos indefinidos y temporales. Algunas de las medidas propuestas las detallamos a continuación.

A partir de la aprobación de la nueva reforma, se modificaron los criterios del despido y se pasó a considerarse procedente, correspondiendo la prueba en contrario al trabajador y las indemnizaciones por despido improcedente disminuyen a 33 días con un máximo de 24 mensualidades, las indemnizaciones adquiridas con anterioridad se mantienen en 45 días hasta dicha fecha. Se podía justificar como despido objetivo la no adaptación del trabajador a su puesto y las faltas de asistencia al mismo. También, se consideraba que existía motivo de despido cuando la empresa disminuía sus ingresos, tenía pérdidas o las preveía durante tres trimestres consecutivos, en comparación con los del año anterior. Se estableció que tenía preferencia el convenio de empresa sobre el resto. En resumen, se flexibilizó la posibilidad de realizar despidos.

Al valorar los diferentes tipos de contrato destacan los siguientes cambios incorporados en la reforma, el contrato de formación se incrementó hasta los 30 años si la tasa de paro superaba el 15% y hasta 25 años si era inferior. El tiempo de trabajo efectivo no debía ser superior al 75% de la jornada el primer año o el 85% en el segundo y tercero. Se crearon los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores para empresas con menos de 50 trabajadores, de jornada completa y carácter indefinido, con beneficios fiscales de hasta 3000€ en cotizaciones; si el trabajador tenía menos de 30 años, los empleados podían seguir cobrando el 25% de la prestación por desempleo.

Los empresarios incrementaron su capacidad para determinar las condiciones de la jornada laboral, la ubicación geográfica y modificaciones de las condiciones de trabajo, siempre y cuando existiera ETOP, donde se incluyeran la competitividad y la productividad. A pesar de estas medidas, se produjo un elevado número de despidos hasta el año 2013, como se puede valorar en el gráfico número 4.4. Posteriormente, a partir de ese momento, la tasa descendió estabilizándose en torno al 14% hasta el año 2019, cuando la pandemia de la COVID-19 motivó un nuevo incremento en el número de parados.

Gráfico 4.4: Evolución del número de desempleados 2011-2021.



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística.

El éxito de la reforma del 2012 se vio avalado en el informe de “los efectos de la flexibilidad salarial sobre el crecimiento y el empleo” emitido en el año 2016 por BBVA²², que defendía que en el 2016 se hubieran perdido 900.000 puestos más si no se hubiese llevado a cabo la misma, además afirmaba que de haberse aplicado en 2008 las medidas planteadas se hubiesen conseguido preservar hasta 2.000.000 de puestos y la tasa de paro en 2016 se hubiera situado en 8 puntos porcentuales debajo de la que existía, pasando del 20,9% al 12,9%. También en el trabajo “El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato” elaborado por FEDEA²³ en 2016, se vio refrendada la reforma, se reiteraba que ésta elevó en un 51,3% las posibilidades de obtener, desde el desempleo, un contrato indefinido.

Como muestran los datos aportados en las Tablas 4.14 y 4.15, al igual que en otras reformas, la contratación indefinida avanza, pero a un ritmo menor que la temporal, siendo estos últimos los que mayor peso tienen respecto a la creación de empleo, concretamente, con 9 de cada 10 contratos firmados, en especial los contratos de obra y servicio junto con los eventuales, que suponen un 90% de los contratos temporales y un 80% del total.

²² El BBVA, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, es un banco español fundado en 1857 con presencia internacional, siendo una de las entidades financieras más importantes a nivel global

²³ FEDEA: Se trata de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada que, a través de sus trabajos, tiene como objetivo investigar y divulgar sobre la ciencia económica con el fin de influir sobre las políticas públicas llevadas a cabo en España

Tabla 4.14: Evolución de la contratación 2012-2021.

Contratos temporales	2012	2017	2021
Total	12.808.015	19.572.053	17.271.018
Obra o servicio	5.510.176	8.278.306	6.998.685
Eventuales	5.656.174	9.412.876	8.683.539
Interinidad	1.402.722	1.563.147	1.347.942
Personas con discapacidad	14.659	25.300	22.213
Relevo	20.609	15.487	8.275
Jubilación parcial	32.929	31.180	22.874
Sustitución a los 64 años	2.922	739	620
Prácticas	41.675	103.383	80.080
Formación y aprendizaje	60.584	48.317	30.672
Investigador predoctoral en formación	-	-	5.379
Otros	65.565	93.318	70.739

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 4.15: Avance en la contratación indefinida y temporal 2012-2021.

	2012	2017	2021
Total contrataciones	14.240.991	21.501.303	19.384.359
Duración indefinida	1.432.976	1.929.250	2.113.341
Tiempo completo	769.615	1.129.152	1.292.923
Tiempo parcial	663.361	800.098	820.418
Duración temporal	12.808.015	19.572.053	17.271.018
Tiempo completo	8.488.260	12.717.941	11.469.912
Tiempo parcial	4.319.755	6.854.112	5.801.106

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La reforma del 2012 inicialmente logró su objetivo de frenar la destrucción de empleo, pero no consiguió romper la tendencia de los contratos temporales e indefinidos, tan distintiva en el mercado laboral español, ni acabar con la tasa de paro estructural de en torno al 15% como estimaron Andrés y Doménech, en 2015²⁴, o María Romero y Daniel Fuentes en 2017²⁵.

Analizada la reforma del año 2012, a continuación, se pasan a valorar, con más detalle los problemas que la temporalidad genera, diferenciando las implicaciones que tiene para los trabajadores, la patronal y la economía social.

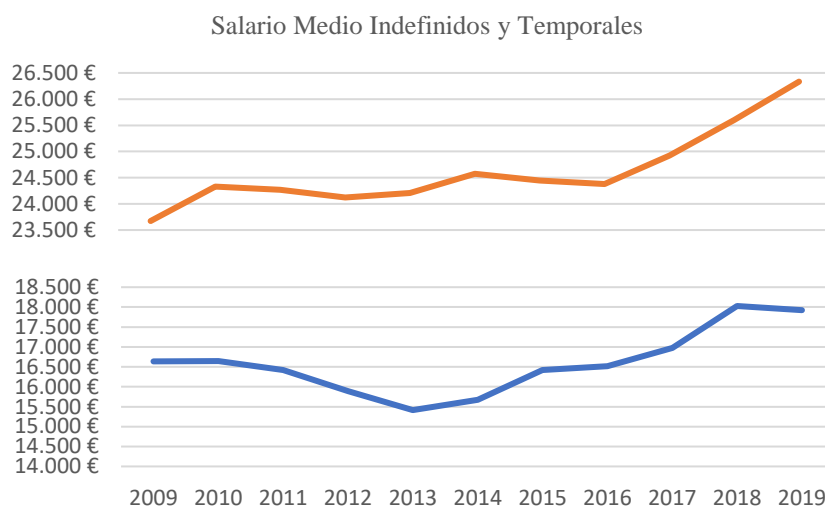
²⁴ <https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2016/03/WP16-05.pdf>

²⁵ https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/257art06.pdf

4.2. Implicaciones para los Trabajadores.

La temporalidad incide directamente en los trabajadores, condiciona su **poder adquisitivo** incrementando la tasa de pobreza, los índices de siniestralidad, la pérdida de oportunidad de formación por parte de la empresa, retrasa la edad de emancipación, dificulta el acceso a la vivienda y condiciona la maternidad/paternidad. Respecto a la pérdida de ingresos, en el gráfico 4.5 se muestra cómo los trabajadores con contrato temporal, difieren en torno a 600€-700€ mensuales, respecto al contrato indefinido.

Gráfico 4.5: Salario Medio Indefinidos y Temporales.

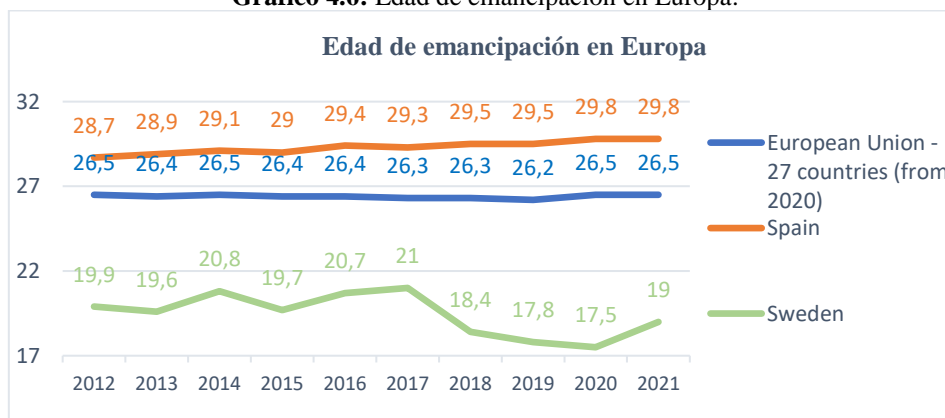


Salario Medio Indefinido ● Salario Medio Temporales ●

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Según datos del INE, más del 50% de jóvenes con contrato temporal ha mermado su capacidad adquisitiva, propiciando la permanencia en el hogar familiar durante más años. En España la **edad de emancipación** se sitúa en los 29,8 años frente a los 26,5 de la Unión Europea, los 23,6 de Alemania o los 19 de Suiza (Gráfico 4.6).

Gráfico 4.6: Edad de emancipación en Europa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

La pérdida de ingresos provocada por la temporalidad también afecta a la edad de **acceso a la primera vivienda**. Según el Informe European Residential on the rise de la consultora Colliers²⁶, elaborado en 2021, se sitúa ya en 41 años para el caso español, muy por encima de otros países europeos donde se sitúa entre los 27 y 35 años.

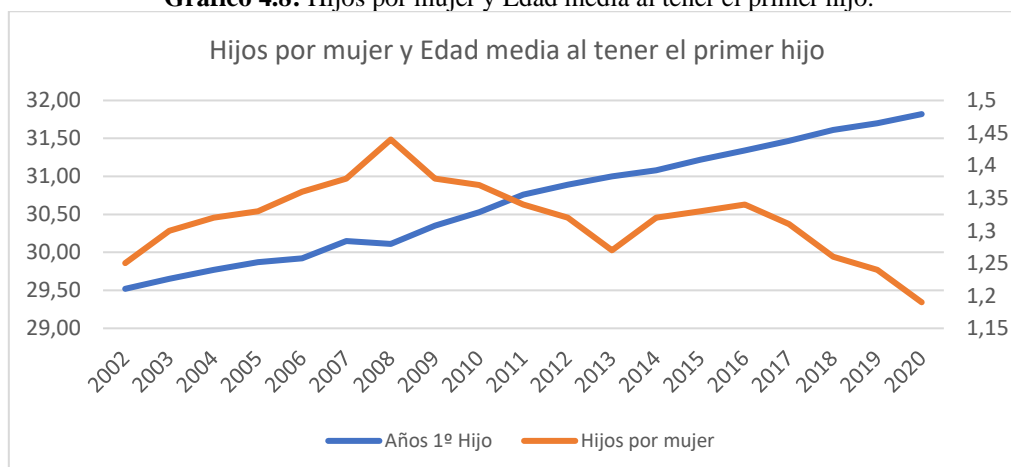
Gráfico 4.7: Edad media de los compradores de vivienda por primera vez.



Fuente: European residential on the rise, EMEA Research & Forecast Report 2021.

Otro aspecto derivado de la temporalidad es la decisión de las parejas jóvenes de tener hijos, la **edad media de maternidad** en el 2020 era de 31,82 años. El índice de fecundidad ha descendido de forma continuada desde 1975 y en el año 2020 era de 1,19 hijos por mujer, insuficiente para garantizar la tasa de reposición²⁷ (Gráfico 4.8).

Gráfico 4.8: Hijos por mujer y Edad media al tener el primer hijo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a la temporalidad y la formación de los trabajadores, según el estudio de Dolado et al. (1999)²⁸, la **probabilidad de recibir formación** por parte de la empresa llega a ser hasta un 22% menor que en los trabajadores con empleo indefinido. Por una parte, el trabajador no percibe la utilidad de formarse debido a la falta de expectativas de un puesto de trabajo. Y por otra, el empresario tampoco ve justificado invertir en personas

²⁶ <https://www.colliers.com/download-article?itemId=449e2cb8-2e1e-46a5-b519-8df0a1f02609>

²⁷ La tasa de reposición o tasa de remplazo generacional es aquella que asegura el mantenimiento de una determinada población en el tiempo, esta cifra se sitúa en 2,1 hijos por mujer.

²⁸ <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/273875.pdf>

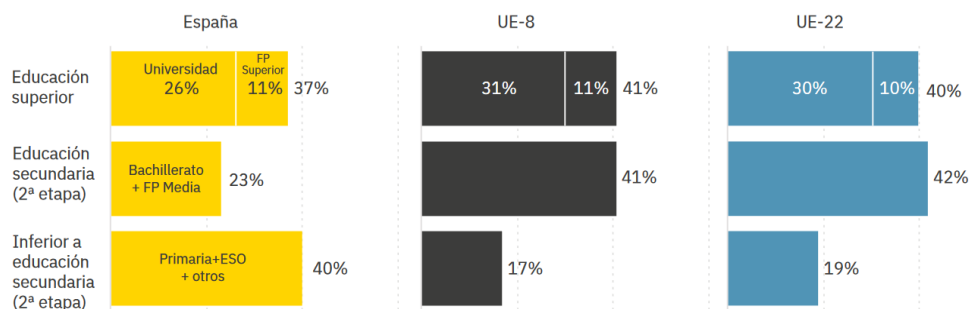
que no formarán parte de la empresa en un futuro. Esta falta de desarrollo formativo se asocia con pérdidas en la productividad y propicia salarios más bajos.

Por otra parte, la ausencia de formación está ligada a mayores índices de desempleo, según los últimos datos del INE y el CES²⁹ (Consejo Económico y Social) en España hay más de 100.000 puestos de trabajo sin cubrir, una gran parte de ellos está ligado al sector servicios aunque también es notorio el déficit de perfiles tecnológicos y especializados en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y el crecimiento de las vacantes industriales.

Gerardo Cuerva, presidente de Cepyme, insistió en la necesidad de “adecuación” de la formación a las demandas del mercado laboral y afirmó que las empresas “tienen cada vez más dificultades” a la hora de encontrar personal capacitado, todo ello a pesar de que la cifra de parados ronde los 3 millones, esto es debido a la falta de preparación de los mismos, aproximadamente 6 de cada 10 parados no presentan Formación Profesional (FP) o superior lo que explica que el 55%³⁰ de las empresas reporten déficit de talento, en especial sectores como la educación (73,7%), sanidad (73,5%) o ingeniería (71,4%)³¹. Por su parte el presidente de Randstad, Jesús Echevarría, advirtió de que el problema “será aún mayor” en los próximos años, “3 de cada 10 trabajadores necesita una recualificación superior a los 3 meses”, “la formación es la puerta definitiva al empleo” afirmó.

En la misma dirección apunta el Informe “Estrategia España 2050³²” elaborado por la Moncloa, donde se pone de manifiesto como los niveles de formación superiores (universidad, grado superior, etc.) de España son equiparables al del resto de Europa, sin embargo, los niveles de formación secundaria (bachillerato, grado medio, etc.) se sitúa casi un 20% por debajo de los niveles europeos, tal y como se muestra en el gráfico 4.9.

Gráfico 4.9: Población de 25 a 64 años por nivel de educación, 2018.



Fuente: España 2050, fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo.

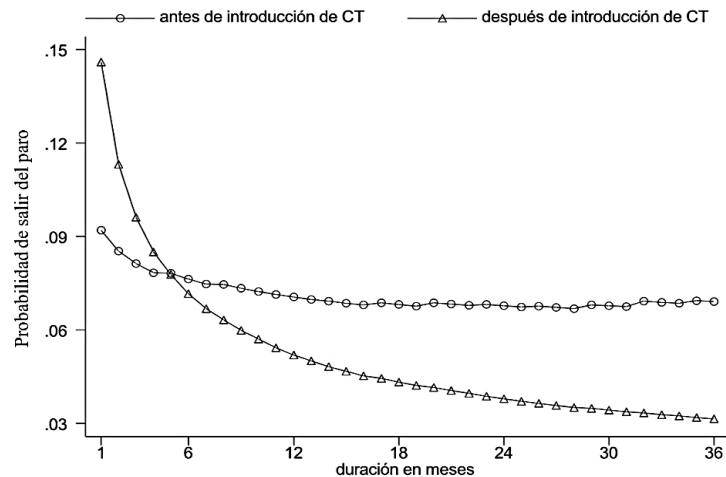
En relación al paro, el Informe “Propuesta para la reactivación laboral en España” elaborada por FEDEA, evaluó la **probabilidad de encontrar un empleo antes y después de la introducción del contrato temporal** y determinó que los parados de más de 6 meses corren el riesgo de convertirse en parados de larga duración, acentuándose los problemas asociados al desempleo de estas personas, como se muestra en el gráfico 4.10.

²⁹ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6047&L=0>

³⁰ <https://www.larazon.es/economia/20220616/xlcuaj2cxnfc7ogmobmo65elym.html>

³¹ <https://www.larazon.es/economia/20220419/jwu5cz4j7bdmzny6l3rgwahvoe.html>

³² Se trata de una propuesta gubernamental que busca fijar cuales son los desafíos que enfrentará España en las próximas décadas así como las plausibles estrategias de superación de las mismas.

Gráfico 4.10: Probabilidad de salir del paro antes y después de introducir los contratos temporales.

Fuente: Propuesta para la reactivación laboral en España, FEDEA. Año 2010.

Por último, en lo que se refiere a **siniestralidad**, en la tabla número 4.16, podemos ver como a pesar de que los trabajadores temporales se sitúan cerca del 25% de los asalariados totales, suponen aproximadamente un 40% de los accidentes en el trabajo, en concreto en los años anteriores a la pandemia, un 27% del total de trabajadores, que eran los temporales, sufrían un 45% de los accidentes. La ausencia de experiencia en el puesto, la falta de formación y las situaciones de incertidumbre que genera un contrato temporal son algunos de los factores responsables de este fenómeno.

Tabla 4.16. Comparación porcentajes sobre el total de personas y accidentes por tipo de contrato.

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total accidentes	408.537	404.284	424.625	458.023	489.065	515.082	532.977	562.756	446.195
Accidentes en temporales	131.787	129.282	149.216	178.189	200.807	227.042	244.720	256.307	183.493
Accidentes en indefinidos	276.741	275.002	275.409	279.834	288.258	288.040	288.257	306.449	262.702
Porcentaje en temporales	32,26%	31,98%	35,14%	38,90%	41,06%	44,08%	45,92%	45,54%	41,12%
Porcentaje en indefinidos	67,74%	68,02%	64,86%	61,10%	8,94%	5,92%	4,08%	4,46%	58,88%
Asalariados totales	142.887	140.934	144.831	149.888	153.854	159.226	164.536	168.461	162.415
Indefinidos totales	110.287	107.592	109.720	111.426	113.125	116.704	120.341	124.483	122.408
Temporales totales	32.600	33.343	35.111	38.462	40.729	42.522	44.195	43.979	40.007
Porcentaje temporales sobre asalariados	22,82%	23,66%	24,24%	25,66%	26,47%	26,71%	26,86%	26,11%	24,63%
Porcentaje indefinidos sobre asalariados	77,18%	76,34%	75,76%	74,34%	73,53%	73,29%	73,14%	73,89%	75,37%

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Anual de Accidentes de Trabajo. MTES.

Los índices de Incidencia para contratos indefinidos y temporales presentados en la tabla 4.17 muestran grandes diferencias en la posibilidad de sufrir accidentes. Desde el año 2012 existe como mínimo un 60% más de probabilidad de sufrir un accidente en caso de disponer de un contrato temporal, en 2015 y 2016 estas posibilidades se sitúan por encima del 80% y en 2018 suponen más del doble.

Tabla 4.17. Comparación Índices de incidencia: Trabajadores Indefinidos y Temporales.

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índices de incidencia Indefinidos	2.436	2.437	2.456	2.496	2.547	2.848	2.511	2.848	2.282
Índices de incidencia Temporales	3.859	3.908	4.216	4.562	4.782	4.707	5.116	4.707	3.999
Porcentaje extra de los Temporales sobre los Indefinidos	58,4%	60,3%	71,6%	82,7%	87,7%	65,27%	103,7%	65,2%	75,2%

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Anual de Accidentes de Trabajo. MTES.

No existen informes del Ministerio sobre el año 2021, sin embargo, en el Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España, realizado por la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CC.OO.³³, se indica una incidencia de un 75% superior de las personas con contrato temporal a las que tienen contrato indefinido, dato muy similar al aportado por el Ministerio en el año 2020.

4.3. Implicaciones para la patronal.

En el apartado anterior hemos visto como la temporalidad afectaba negativamente a las posibilidades de formación de las personas con contratos temporales, sin embargo, cabe recalcar que esta pérdida de capital humano no solo repercute en el propio trabajador, sino también en la empresa, produciendo **pérdidas de productividad** que, según el estudio de Dolado y Stucchi (2008)³⁴ se sitúan sobre un 12,5% respecto a un trabajador indefinido. Según este mismo estudio, cada incremento en un punto porcentual de trabajadores temporales sobre el total de la plantilla genera una disminución de los costes salariales entorno a un 0,05, 0,07%. Comparando los puntos porcentuales, se puede estimar que el ahorro salarial de los trabajadores temporales se sitúa por debajo de las pérdidas de productividad. A pesar de estos datos, muchas empresas optan por contratos temporales, algo que en un principio podría parecer contradictorio, si tenemos en cuenta los resultados del estudio, sin embargo, hay que tener en cuenta la dificultad para estimar los incrementos o descensos de la productividad, especialmente en sectores que trabajan con personas, mientras que por el contrario, los costes salariales sí que se contabilizan, esta situación puede hacer que las empresas lo perciban de forma distinta y perpetúen el problema de los contratos temporales.

Otra desventaja, presente en empresas con elevada rotación de personal, es el **coste de formación** a los trabajadores que se van incorporando de manera cíclica a la empresa, estos costes no son solo económicos (coste de los cursos), también transitorios, por el tiempo que se tarda en formar, además existe la necesidad de supervisión de un mentor para los nuevos trabajadores, lo que conlleva menos producción durante el tiempo que orienta al nuevo trabajador.

La temporalidad también afecta al **número de bajas laborales**, como hemos visto en el punto anterior existe una mayor probabilidad de que los trabajadores temporales

³³ <https://www.ccoo.es/c3350d37087247715c0685edd807c211000001.pdf>

³⁴ https://www.researchgate.net/profile/Rodolfo-Stucchi/publication/228814669_Do_temporary_contracts_affect_Total_Factor_Productivity_Evidence_from_Spanish_manufacturing_firms/links/09e4151356b24ac8a6000000/Do-temporary-contracts-affect-Total-Factor-Productivity-Evidence-from-Spanish-manufacturing-firms.pdf

sufren accidentes en su puesto de trabajo, lo que se traduce en un mayor número de bajas. Las bajas laborales suponen un mayor coste para la empresa, no solo por la pérdida de producción de ese día, sino también por los recursos humanos, técnicos, logísticos y económicos que deberá destinar a subsanar dicha contingencia. Esta situación finalmente repercute negativamente en la productividad y la competitividad de la empresa.

Por último, la situación de incertidumbre laboral y las condiciones precarias asociadas a la temporalidad, genera **migración de talento**, en especial en personas jóvenes que optan por mejorar su desarrollo personal y profesional en otro país, fenómeno, que desde el año 2.000 se ha incrementado en un 160%, en especial desde la crisis económica del 2008³⁵. Por otro lado, mientras los españoles emigran en busca de mejores condiciones son los inmigrantes quienes cubren puestos considerados de peores condiciones³⁶. Sin embargo, al margen de los escenarios de trabajo, es importante recalcar que los inmigrantes cubren principalmente puestos de trabajo temporales y que su aportación tributaria al conjunto de España también está caracterizada por ese rasgo temporal. Sin embargo, según el propio Gobierno, España requiere de 250.000 inmigrantes anuales que trabajen de forma permanente hasta el año 2050 con el fin de mantener el sistema de pensiones y el estado de bienestar³⁷.

4.4. Implicaciones para la Economía Social.

La sociedad sufre una fragmentación en distintos grupos sociales. Por un lado, encontramos aquellas personas que poseen un contrato permanente, por otro los que continuamente entran y salen del mercado laboral a través de contratos temporales y, en tercer lugar, se hallan las personas que permanentemente están desempleadas, convirtiéndose en parados de larga duración de donde, como ya hemos planteado anteriormente, es muy complicado salir. Esto tiene efectos nocivos para la sociedad ya que crea grupos de interés entre los ciudadanos, los productivos y no productivos, que puede terminar enfrentándolos, además se incrementan los niveles de pobreza y se genera dependencia de las personas en situación precaria hacia determinadas agrupaciones sociales e instituciones públicas.

El abuso de la temporalidad dificulta el progreso del país y estanca su economía, como hemos visto y en general provoca pérdidas de productividad e impide la retención del talento, sin embargo, aquellas empresas cuyos productos o servicios son de bajo valor añadido y requieren de mano de obra poco cualificada y reemplazable se ven beneficiadas, perjudicando el modelo productivo nacional. Los contratos temporales no son de utilidad para empresas con necesidad de profesionales cualificados o que dispongan de experiencia. La legislación laboral, que ha propiciado los contratos temporales ha dañado, en especial, a empresas que invierten en I+D y en recursos

³⁵ Investigación predoctoral elaborada por Blanco Álvarez, J en 2019 cuantificando la fuga de cerebros en España.

<https://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/investigacion/grupos/icede/descargas/Paper-ICEDE.Jose.Blanco.pdf>

³⁶ Noticias acerca de las malas condiciones que están dispuestos a aceptar los conocidos como temporeros https://www.huffingtonpost.es/entry/temporeros-huelva_es_5ef06120c5b611b5af5fa1a8
https://www.antena3.com/noticias/economia/la-dura-realidad-de-los-temporeros-en-espana_201701315890adeb0cf2c31a5c65a3c5.html

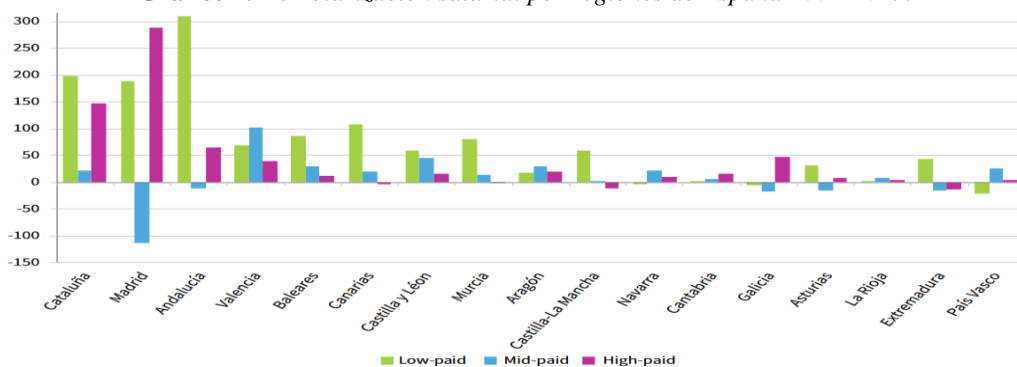
³⁷ <https://www.elmundo.es/espana/2021/05/20/60a6460efdddf392a8b462e.html>

humanos. Eventualmente, las empresas, que contratan a personal sin preparación, irán ganando peso en el conjunto de la economía, generando pérdidas de riqueza y oportunidades al mismo tiempo que el país se vuelve más sensible a los ciclos económicos y al progreso de economías en vías de desarrollo.

La temporalidad empobrece a los ciudadanos, se reducen los salarios medios por trabajador y propicia la contratación a bajo coste, fenómeno que, por cuestiones de competencia acaba extendiéndose a otros contratos, traduciéndose en una menor capacidad adquisitiva en el corto plazo y de ahorro en el largo plazo, volviendo más endeble a la sociedad frente a las crisis y generando malestar al no poder mantener su nivel de vida con capital acumulado. Esta ausencia de ahorros también perjudica las inversiones y por tanto tejido empresarial.

Con el paso del tiempo, los trabajos repetitivos y de escaso desarrollo creativo podrán ser sustituidos por autómatas o programas informáticos, propiciando la polarización salarial del empleo entre aquellos que consigan trabajar para empresas de cierto tamaño y los que sean contratados por pymes, tal y como se puede observar en el gráfico 4.11. Este fenómeno no es exclusivo de España y lleva años produciéndose, aunque en el marco del mercado laboral español puede volverse más acusado.

Gráfico 4.11: Polarización salarial por regiones de España 2002-2017.



Fuente: European Jobs Monitor 2019: Shifts in the employment structure at regional level.

Según la “Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo³⁸” un 29% de los trabajadores españoles siente que no aprende nada nuevo en su puesto de trabajo, un 11% mantiene situaciones emocionalmente perturbadoras casi siempre y un 24% las enfrenta entre una y tres cuartas partes de la jornada. Además, España es el primer país europeo en haber contado con menos de 11 horas libres para descansar entre jornadas, teniendo en cuenta que la normativa laboral española lo establece en mínimo 12h³⁹ salvo cambio de turno de trabajo cuando permite que sean solo 7h⁴⁰, el 37% cree que su salario no es apropiado acorde a su esfuerzo, un 38% cree que el trabajo le afecta negativamente a su salud y un 45% afirman tener dificultades para llegar a fin de mes. Todos estos factores repercuten negativamente en el conjunto de la sociedad, empeorando la calidad de vida de las personas y deteriorando las relaciones con la empresa.

³⁸ Esta encuesta es una herramienta de la Unión Europea puesta en marcha en 1990 con el fin de disponer de información sobre las condiciones de trabajo de los ciudadanos europeos, analizarla y contribuir a la puesta en marcha de políticas comunes que mejoren el nivel de vida de los trabajadores.

³⁹ Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

⁴⁰ Artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-21346>

5. Modificaciones relacionadas con la temporalidad incluidas en la Reforma laboral del año 2021: problemas presentes.⁴¹

La reforma laboral del año 2021 ha sido llevada a término por el gobierno de Pedro Sánchez⁴², en un contexto económico adverso, tras haber superado parcialmente la pandemia COVID-19 y como condición necesaria de la Unión Europea para recibir los fondos europeos valorados en 140.000 millones, de los cuales aproximadamente la mitad son a fondo perdido⁴³. Según las palabras de Valdis Dombrovskis, vicepresidente de la Comisión Europea, la nueva reforma debía respetar la flexibilidad aportada por la anterior legislación, pero atajar los problemas de dualidad del mercado laboral y los altos índices de desempleo juvenil.

Tabla 5.18: Situación socio-laboral-económica de España en 2021.

Población Total	47.398.695 hab
Población Activa	23.288.800 hab
Ocupados	20.184.900 hab
Desempleados	3.103.800 hab
Tasa de paro	13,33%
Tasa de paro Juvenil	30,70%
Deuda Pública sobre el PIB	118,40%
Déficit o Superávit Público	-6,87%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Los cambios propuestos, en la nueva reforma, se centran en promover el contrato indefinido y convertirlo en contratación habitual, para ello se opta por cercar las circunstancias bajo las cuales puede firmarse un contrato temporal, se da protagonismo a la figura de contrato fijo discontinuo y se eliminan los contratos por obra o servicio. Aunque la normativa fue aprobada el 28 de diciembre de 2021 por Real Decreto-ley y convalidada el 3 de febrero de 2022 en el Congreso de los Diputados, hasta el pasado 30 de marzo de 2022 no empezaron a aplicarse ciertos aspectos, por ejemplo, hasta dicha fecha los contratos por obra o servicio se mantuvieron, aunque con una duración máxima de 6 meses. Con esta reforma solo podrán celebrarse contratos de duración determinada bajo dos premisas, la sustitución de otro trabajador, especificando su nombre en el contrato y las causas que justifican ese relevo y, además, circunstancias de la producción, entendiendo estas como aumentos u oscilaciones imprevisibles que provoquen desajustes entre el nivel de empleo actual y el necesario. En ambos casos estos contratos tienen una duración máxima de 6 meses, 12 si así lo fija el convenio colectivo. También puede darse el caso de incrementos de demanda previsible durante ciertas campañas, como ocurre en la hostelería, la agricultura, el comercio, etc., donde el máximo permitido se fija en 90 días no consecutivos al año, pudiendo celebrarse cuantos contratos sean necesarios. En cualquier caso, no se considera válido un contrato para circunstancias de la producción si se realizan trabajos bajo contratas, subcontratas y concesiones administrativas, siempre que constituyan parte de la actividad habitual de la empresa.

⁴¹ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

⁴² Pedro Sánchez Castejón, es un político español, secretario general del Partido Socialista Obrero Español desde el año 2014 a 2016 y desde el 2017 hasta la actualidad, es presidente del gobierno de España.

⁴³ <https://elpais.com/economia/2021-03-31/bruselas-exige-a-espana-una-reforma-laboral-integral-y-ambiciosa.html>

Los contratos temporales ya no pueden encadenarse por periodos de 24 meses en un marco de 30, actualizándose a 18 meses en un marco de 24; en caso de encontrarse rotación de distintos trabajadores para el mismo puesto se limita a 18 meses en un periodo de 30, al cumplirse cualquiera de los dos plazos el trabajador que venía ocupando el puesto adquirirá la condición de indefinido.

Resumiendo, se puede afirmar que, se ha pasado de contratos temporales, interinidad, eventual y obra o servicio a contratos por sustitución para el primer tipo, al contrato por circunstancias de la producción para el segundo y al contrato indefinido adscrito a obra para el tercero.

El contrato fijo-discontinuo, protagonista en esta reforma, está propuesto para situaciones laborales de carácter discontinuo, es decir, para empresas que no requieren plantilla constante a lo largo del año. Es un contrato indefinido con capacidad de interrupción, pero con todas sus garantías y derechos. Los supuestos bajo los cuales puede llevarse a cabo este contrato son actividades de temporada o que requieren de prestación de servicios intermitentes, para la realización de servicios de contratas mercantiles o administrativas y para la cobertura temporal de un puesto proporcionada a través de los servicios de una ETT. El cálculo de la antigüedad de los contratos fijos discontinuos tiene en cuenta todo el periodo de vigencia contractual, tanto los momentos de actividad como los de suspensión, no será así para el cálculo indemnizatorio, que solo tendrá en cuenta los periodos efectivamente trabajados. Las empresas deberán mantener informados a sus trabajadores fijos discontinuos de los puestos indefinidos vacantes para propiciar el trasvase hacia estos últimos.

En los contratos formativos también se han realizado cambios, encontrando el contrato para la obtención de la práctica profesional y el contrato en alternancia. El primero de ellos releva el contrato en prácticas anterior, reduciendo los plazos, desde la terminación de los estudios de 5 a 3 años y de 7 a 5 en caso de tener alguna discapacidad, la duración no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año, en caso de realizar periodo de prueba este no podrá ser superior a 1 mes, la empresa por su parte tiene la obligación de contar con un plan formativo individualizado y, el trabajador tendrá derecho a recoger un certificado sobre el contenido de las prácticas en cuestión. Este tipo de contrato no permite la realización de horas extraordinarias. Los contratos de formación en alternancia buscan compaginar la formación con el trabajo retribuido, en este caso es posible llevarlo a cabo con personas sin ninguna cualificación profesional, los trabajadores contarán con dos tutores, uno elegido por la escuela de formación y el otro por la empresa contratante, el periodo mínimo para esta modalidad contractual oscila entre 3 meses y 2 años, no se plantea periodo de prueba, durante el primer año la actividad laboral no podrá superar el 65% de la jornada ni el 85% durante el segundo y no será posible realizar horas extra, nocturnas o trabajo a turnos, salvo casos de fuerza mayor o que exista una imposibilidad clara de realizarse en otro tiempo por las características de la actividad. Para ambos contratos formativos el salario no podrá encontrarse por debajo del 60% el primer año y el 75% el segundo de lo establecido en convenio para esa categoría profesional o al salario mínimo interprofesional.

En esta Reforma se crea el contrato indefinido adscrito a obra, pensado específicamente para el sector de la construcción, su peculiaridad viene dada por la obligación de la empresa de efectuar una propuesta escrita de recolocación del trabajador, incluida formación, cuando se finalice la obra a la que estaba adscrito. El contrato solo se dará por concluido si no existen más obras en la provincia que estén disponibles, si existe

una falta de cualificación para la nueva obra o si la persona rechaza su propuesta de recolocación.

A nivel de convenios, a partir de esta reforma se determina que mantendrán su vigencia hasta que se apruebe un nuevo acuerdo y se establece que la jornada laboral, así como los salarios sean regulados por los convenios sectoriales sobre los de empresa.

En referencia a los ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) se amplían las causas por fuerza mayor incluyendo la imposibilidad de llevar a cabo la actividad de la empresa por decisiones gubernamentales priorizando para todos los casos la reducción de jornada sobre la suspensión partiendo desde el 10% de la jornada, pudiendo llegar al 70% si se requiere. En la vigencia del expediente queda prohibido realizar nuevos contratos, horas extra o externalizar la producción. En caso de apostar por acciones formativas para superar las contingencias el empresario podrá deducirse parte de su cuota a la Seguridad Social, los porcentajes oscilan entre el 20% para los ERTE por causas ETOP y el 90% para los derivados de la fuerza mayor.

Se crea la nueva figura RED, que busca aumentar la flexibilidad interna a través de la suspensión y la reducción de la jornada laboral. Para la aplicación de este supuesto pueden darse dos circunstancias, las cíclicas y las sectoriales. Para la primera, debe existir una situación económica negativa que haga presumible la aplicación de medidas de estabilización, por ello será posible acogerse a este sistema durante un año a lo largo del cual existirán excepciones fiscales, si se apuesta por la formación, sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social por valor de un 60, 30 y 20 por ciento conforme avancen los cuatrimestres. Para la segunda, los cambios sufridos son exclusivos del sector al que pertenece una empresa que requerirá una recualificación de la plantilla, para esta situación el periodo máximo se establece en un año prorrogable hasta en dos ocasiones que en su conjunto no superarán los 12 meses, la deducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social se fija en un 40%. En ambos casos las prohibiciones de realizar nuevos contratos, horas extra o externalizar la producción son idénticas a las del ERTE.

Finalmente, se han incrementado las sanciones que puede realizar Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, pasando las leves de 1.000 a 2.000 euros, las medias de 2.001 a 5.000 euros y las graves de 5.001 a 10.000 euros. Además, aparecen nuevas sanciones por efectuar contratos, externalizaciones o despidos en periodos de ERTE o RED, todas ellas castigadas entre 7.501 y 225.018 euros.

Valorados los principales cambios efectuados por la reforma laboral de finales de 2021, es necesario evaluar los datos de los que disponemos, sin embargo, hay que tener en cuenta que el corto periodo de vigencia de la reforma, unido a la fase de adaptación que incorpora, junto con la situación postpandemia no facilita el balance a largo plazo. Puntualizado este aspecto, los datos indican que la cifra de parados está registrando un descenso desde comienzos de año, pasando de 3.123.078 parados en enero a los 2.922.991 en mayo, cifra histórica situada por debajo de los 3.000.000 de desempleados que no se veía desde diciembre de 2008. Los datos de este año respecto a mayo de 2021 (año condicionado todavía por la pandemia Covid-19) suponen un descenso de parados del 22,7%. Del 1.640.595 de contratos registrados ese mes, 730.427 son de carácter indefinido, lo que supone la cifra más alta de cualquier registro histórico y a gran distancia de los datos de años anteriores que se situaban entorno a los 180.000 contratos indefinidos. A priori los resultados son inmejorables, el desempleo está disminuyendo y lo hace con un repunte de contratos indefinidos, sin embargo, es necesario fragmentarlos

en mayor medida, así encontramos que del total de indefinidos, 264.524 son fijos discontinuos, lo que supone un 36%, porcentaje similar al de meses anteriores. La peculiaridad de este tipo de contratos se da en que a pesar de que una persona no trabaje todo el año, supongamos solo los meses de verano, no contabiliza como parado una vez el empresario prescinde de sus servicios, solo figurará como demandante de empleo. Obviamente esta situación beneficia mucho a la estadística laboral ya que una vez el trabajador sea contratado en esta modalidad difícilmente volverá a engrosar las listas del desempleo. Valentín Bote, director de Randstad Research⁴⁴, afirmó que estos contratos indefinidos se comportarán como los antiguos temporales y recordó que antes de la nueva reforma y de la llegada de la pandemia COVID-19 el 40% de los contratos indefinidos no llegaba al año, cifra que esperan se incremente aún más. Estos factores unidos pueden estar indicando un nuevo tipo de contrato precario, el fijo discontinuo, que aun otorgando mayores ventajas a los trabajadores y siendo más costoso para los empresarios no es sino un sustituto del contrato temporal, de nuevo al igual que en hemos visto en otras reformas la temporalidad no desaparece, sino que cambia de nombre.

Además, de este problema estadístico, encontramos que las personas en situación de ERTE no contabilizan como parados, siendo todavía 90.784 las personas afectadas. También hay que tener en cuenta el número de nuevos funcionarios contratados, que desde junio de 2018 hasta febrero de 2022 suponen 145.255 empleados públicos más, a los que habría que añadir las nuevas plazas aprobadas en mayo, de las cuales 22.000 son de nuevo ingreso. Todos estos factores apuntan a que la valoración del mercado laboral español hay que realizarla con prudencia a la espera datos a largo plazo.

Finalmente, y a modo de recopilación la tabla 5.19 (anexo 3) muestra la situación contextual bajo la que se aprobó cada reforma laboral, dando una perspectiva más amplia y permitiendo comprender mejor las causas y las consecuencias de las mismas.

⁴⁴ Randstad Research es el área de estudios del grupo Randstad, compañía de recursos humanos, centrada en los servicios de trabajo temporal, más grande del mundo y líder en el mercado español.

6. Estrategias de intervención para abordar el problema de la temporalidad: soluciones futuras.

Existen diversos factores que incentivan las altas tasas de temporalidad, el tejido empresarial, los costes judiciales, la rigidez laboral o las indemnizaciones por despido.

El tejido empresarial de España está compuesto en un 99,48% por PYMES. Según el Marco estratégico en política de Pyme 2030 elaborado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a 28 de febrero de 2019 encontramos la siguiente información (tabla 6.20).

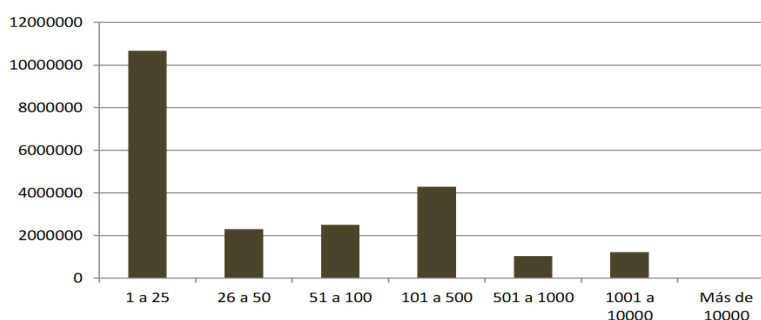
Tabla 6.20: Distribución de empresas por número de trabajadores.

Empresas por tamaño		Número de empresas	% empresas	% empleo empresarial
PYME	PYME sin asalariados ³	1.559.798	54,07%	12,61%
	PYME con asalariados (1-249 asalariados) ⁴	1.320.262	45,77%	53,30%
	Microempresas (1-9)	1.141.435	39,57%	18,95%
	Pequeñas (10-49)	153.962	5,34%	18,95%
	Medianas (50-249)	24.865	0,86%	15,40%
Grandes (250 o más asalariados)		4.735	0,16%	34,09%
Total empresas		2.884.795	100,00%	100,00%

Fuente: Marco estratégico en política de Pyme 2030. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Esta fotografía nos muestra cómo la gran mayoría de empresas españolas son de pequeño tamaño, que en general, tienen una incidencia de contratos temporales mayor al de empresas de tamaño medio y grande.

Gráfico 6.12: Temporalidad según el tamaño de la empresa en miles de empleados.

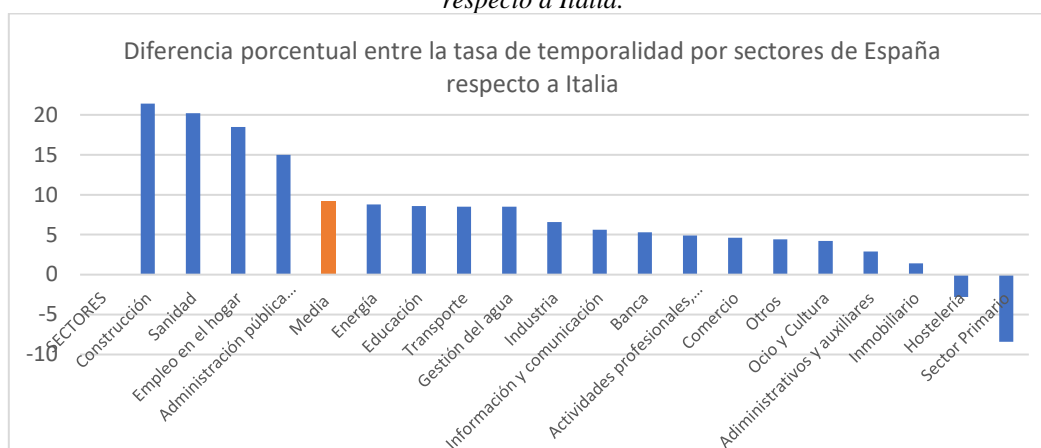


Fuente: Análisis actual de la contratación temporal en España. Rodríguez García, Natalia. Año 2019.

Dividiendo las empresas por sectores, existen algunos que por sus características demandan un mayor número de trabajadores temporales frente a los indefinidos, sin embargo, a pesar de la creencia popular, estos no son los principales responsables de la alta tasa de temporalidad, ya que comparándonos con otros países de economías similares como Portugal o más concretamente Italia seguimos por encima, un 7% y un 8,8% respectivamente⁴⁵, de hecho España muestra unos índices de temporalidad superiores en multitud de sectores respecto a Italia, tal y como se puede apreciar en el gráfico 6.13.

⁴⁵Randstad Research es el área de estudios del grupo Randstad: <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/03/RANDSTAD-RESEARCH-Informe-de-Mercado-de-Trabajo-en-50-titulares-Febrero-2020T4-v1.pdf>

Gráfico 6.13: Diferencia porcentual entre la tasa de temporalidad por sectores de España respecto a Italia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat fecha. Año 2021.

Sobre aspectos legales, cabe destacar que en España una empresa nunca sabe con certeza cuando finaliza un **proceso de despido**, ni el desembolso económico total que supondrá, ya que puede que el trabajador inicie un proceso legal (Tabla 6.21) donde una media del 62% de los que concluyen con sentencia, esta es favorable al trabajador, teniendo que asumir la empresa los costes del proceso. Esta situación disuade a las compañías de contratar trabajadores indefinidos ya que en el peor de los casos la empresa deberá asumir costes legales imprevistos, mientras que para un trabajador temporal simplemente esperará al final del contrato.

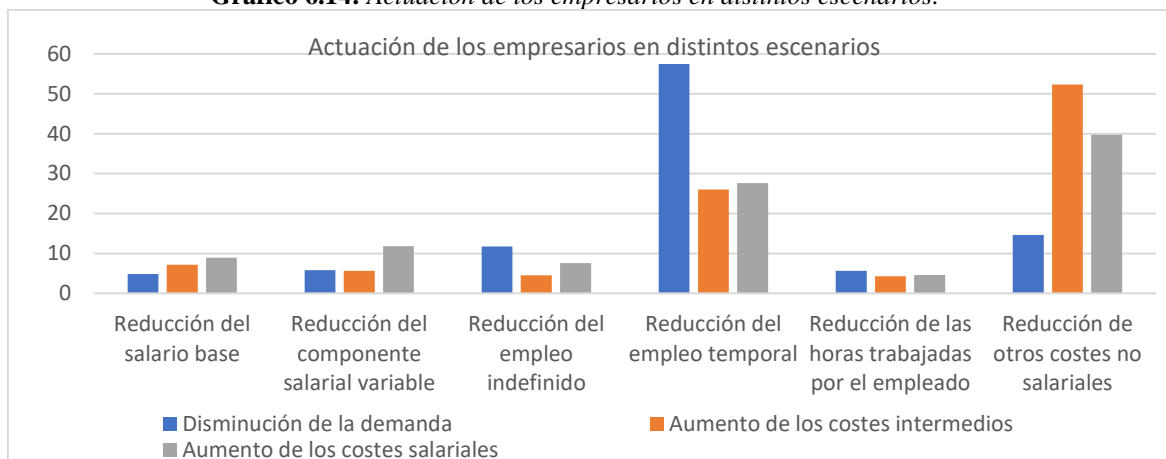
Tabla 6.21: Estadísticas Judiciales de asuntos laborales.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Asuntos Resueltos	354.272	356.427	364.356	343.779	334.724	333.434	339.108	282.153	399.849
Sentencias	168.590	168.338	168.992	160.868	156.867	154.496	155.254	119.259	176.175
Favorables	114.243	94.076	109.394	99.196	97.474	96.466	97.215	75.021	111.770
Desfavorable	54.347	55.769	59.598	61.672	59.393	58.030	58.039	44.238	6.405
Conciliación	76.649	79.205	80.530	76.638	75.355	78.233	83.272	72.283	99.204

Fuente: Elaboración propia con los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En lo que respecta al coste de despido existe una diferencia clara entre los trabajadores indefinidos y los temporales, ya que unos tienen derecho a **indemnizaciones** de entre 20 y 33 días por año trabajado frente a los 12 de los trabajadores temporales, esta diferencia explicaría la preferencia de las empresas por minimizar costes frente a las posibles contingencias y también se justifica porque en etapas de destrucción de empleo, ésta se concentre en este tipo de trabajadores al suponer un menor desembolso económico. Este último fenómeno, el de ajustarse a las circunstancias económicas por medio de la contratación o despido de personal temporal, se ve incrementado, además de lo visto anteriormente, por la **rigidez interna de las empresas** a la hora de realizar ajustes en otras materias, como son los salarios o el número de horas trabajadas, en concreto, frente a la crisis del año 2008 los ajustes sobre el salario base de los trabajadores son prácticamente imperceptibles mientras que el ajuste realizado por medio del empleo temporal supone lo mismo que el resto de factores juntos. Tal y como se muestra en el gráfico 6.14.

Gráfico 6.14: Actuación de los empresarios en distintos escenarios.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Informe: El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España. Año 2011.*

Aunque la reforma posterior profundizó en la flexibilidad interna, acción que como vimos en el análisis realizado por BBVA salvo numerosos puestos de trabajo, todavía existe margen de mejora.

No solo el sector privado contribuye a la temporalidad, el sector público por su parte también mantiene una tasa del 32,5% ⁴⁶ en el primer trimestre de 2022 frente al 22,1% del sector privado, justificada en parte por la situación pandémica que provocó un aumento de los contratos temporales de personal sanitario y, por otro lado, a la burocracia utilizada para cubrir una plaza pública respetando los principios de igualdad de oportunidades.

Visualizados los problemas, existen posibles soluciones aplicables al mercado laboral español, entre las cuales encontramos la mochila austriaca con la eliminación de las indemnizaciones por despido, el contrato único, el fomento al empleo por el método “Bonus-Malus”, la reducción de la incertidumbre jurídica o la flexibilización total del mercado laboral, la reducción del periodo de percepción de rentas de ayuda pero que sean de mayor cuantía, la rebaja fiscal y la inversión en políticas activas de empleo, tal y como hacen en otros países como Alemania, Noruega o Dinamarca.

La mochila austriaca se trata de un fondo individual que pertenece a cada trabajador y se nutre de las aportaciones mensuales que realiza la empresa, el trabajador tiene la posibilidad de disfrutar de él de manera parcial o total a su elección, estará capacitado para usarlo en caso de encontrarse en una situación de desempleo o de jubilación y se denomina mochila porque cuando el trabajador cambia de empresa no pierde la cuantía del fondo empezando de cero sino que ésta le acompaña a lo largo de su vida laboral.

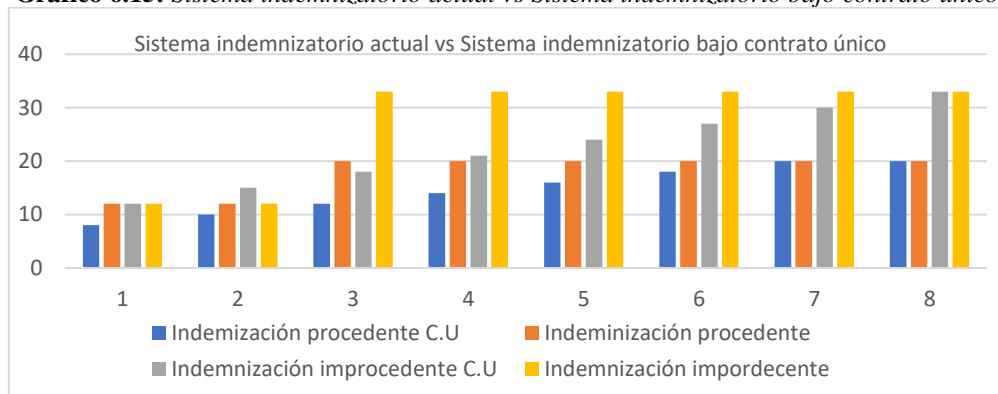
Este sistema equipara la protección de trabajadores indefinidos y temporales, acabando con la dualidad laboral existente en España. Los costes de despido se irían aportando paulatinamente de tal manera que al llegar contingencias económicas las

⁴⁶ Noticia recogida por la página web de RTVE que hace referencia a la temporalidad del sector público en el primer trimestre de 2022: <https://www.rtve.es/noticias/20220509/temporalidad-empleo-publico-sube/2347037.shtml>

empresas no se verían obligadas a asumir la totalidad de la indemnización en el peor momento. Además, las decisiones sobre personal se tomarían exclusivamente desde el punto de vista de la competitividad y no de los costes de despido, cuestión que perjudicaba a aquellos trabajadores con mejores aptitudes y actitudes pero que no llevaban tiempo en la empresa, a la par que provocaba pérdidas de productividad y peores ejercicios en el largo plazo. También hay que valorar el incremento de competencia entre empresas por los trabajadores, al saber que no tienen ningún tipo de miedo a perder los derechos generados, siendo más común el traspaso de trabajadores y los incrementos de salario que ello conlleva. Desde el lado del trabajador, éste vería incrementada sus posibilidades de contratación, asimismo podrá cambiar de empresa sin miedo a perder los derechos generados de cara a la indemnización y, en caso de llegar a la edad de jubilación, pasaría de no tener nada a contar con un ahorro adicional, incluso en caso de fallecimiento estos fondos podrían heredarse.

El contrato único, es una propuesta de eliminación de la variedad de tipos de contratos para establecer uno único indefinido, con un sistema de compensaciones progresivo en el cual a medida que el trabajador pase más tiempo en la empresa la indemnización irá en aumento.

Gráfico 6.15: Sistema indemnizatorio actual vs Sistema indemnizatorio bajo contrato único.



Fuente: Elaboración propia a partir de las indemnizaciones fijadas en la reforma laboral de 2012.

Bajo este sistema desde el primer día el trabajador tendría derecho a una indemnización similar a la de un trabajador temporal, para ir incrementándose hasta alcanzar cifras semejantes a las de un empleado indefinido. De esta manera se evita desproteger a los trabajadores que llevan un tiempo en la empresa pero que todavía no han alcanzado la consideración de indefinido, disminuyendo así la dualidad del mercado laboral. Por otro lado, al considerarse capital humano a largo plazo tanto el trabajador como el empresario plantearan estrategias de formación y capacitación para el puesto con vistas a mejorar su productividad y competitividad de cara al futuro. Complementariamente, se simplificaría y abaratarían los niveles burocráticos asociados a los diversos tipos de contratos.

Otra posible opción es una fiscalidad diferenciada por rotación de personal, este sistema se conoce como “Bonus-Malus”, consiste en aplicar mayores cotizaciones para las empresas que tengan elevadas tasas de rotación, esta medida también fue discutida en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, perjudicando a aquellas empresas que menos invertían en seguridad y padecían unos índices de siniestralidad más elevados. A lo largo de las reformas hemos visto como periódicamente se aprobaban bonificaciones para aquellas empresas que efectuaban el cambio de contratos de temporales a

indefinidos, sin embargo, con estas medidas las empresas más beneficiadas son aquellas que contaban con un mayor número de trabajadores temporales, mientras que aquellas que mantenían fijo a su personal desde un primer momento no veían ningún tipo de beneficio. Mediante el sistema “Bonus-Malus” no se recompensaría a las empresas que durante más tiempo han mantenido una política de recambio de personal, sino que se beneficiaría a todas las que lleven una adecuada política de recursos humanos. Paralelamente esta medida a diferencia de otras bonificaciones tendría un carácter duradero por lo que sus beneficios no se limitarían exclusivamente al periodo de bonificaciones.

En cuanto a la reducción de los procesos jurídicos, se trataría de agilizar las decisiones por medio de la comprobación del estado de la empresa y así probar que se encuentran causas objetivas y, en todo caso, justificar que, aun no existiendo, de mantenerse el nivel empleo actual, aparecerían en el futuro.

En otros países como Alemania se llevaron a cabo a principios de siglo reformas que trataron de volver más versátil su mercado laboral, estas reformas eran conocidas como las “Leyes de Hartz⁴⁷”; en primer lugar se endurecieron las condiciones bajo las que un parado puede rechazar un empleo; en segundo lugar se crearon los mini y midi Jobs de jornada reducida y exentos de cotizar hasta los 850€ aunque con cobertura total; en tercer lugar, se privatizó el servicio público de empleo que pasaría a dividir a los demandantes de empleo por categorías a las que ofrecía una formación especializada y en cuarto lugar, redujeron a un año el periodo de percepción de una prestación por desempleo, pasado ese tiempo la prestación se reducía en función del comportamiento del parado (acudir a cursos de formación, escuelas nocturnas, etc). Estas medidas consiguieron reducir la tasa de paro desde un 11% en 2005 hasta un 5,5% en 2011, la mitad en solo 6 años⁴⁸.

En Noruega, país con una tasa de paro mínima desde hace más de 25 años⁴⁹, incluidos los periodos de crisis, apostaron por las políticas de activación de empleo, que tienen por objetivo la obtención de empleo, la mejora formativa y el encaje de la oferta y demanda de trabajo. Estas políticas tratan de incrementar el capital de las personas en situación de desempleo, a la par que mejoran sus ingresos y condiciones de vida. Las acciones se dividen en dos grupos, las activas y las pasivas; activas son aquellas que fomentan el empleo, las pasivas se centran en mantener una renta para el parado y prevenir la exclusión social. Las políticas activas incluyen una educación de calidad, adaptada a las necesidades del mercado, desde el año 2000 invierten no menos del 6% del PIB⁵⁰ en educación mientras que en el mismo periodo España se sitúa en torno al 4,5%, por su parte el servicio público de empleo cuenta con numerosos cursos de formación gratuita que se dividen en un primer nivel básico que, posteriormente es más avanzado, suelen durar aproximadamente un año. Además de esto, aunque en menor medida, subvencionan en parte el salario de personas desempleadas con el fin de que no se conviertan en parados de larga duración y mantengan el contacto con el mundo laboral. Las políticas pasivas de Noruega establecen una serie de requisitos para percibir la prestación por desempleo; en primer lugar los ingresos se han reducido como

⁴⁷ Conocidas así por Peter Hartz, quien fue jefe de recursos humanos de Volkswagen y director de la comisión que asesoró al gobierno alemán para la reforma del mercado laboral.

⁴⁸ <https://datosmacro.expansion.com/paro/alemania?sc=LAB-&anio=2011>

⁴⁹ <https://datosmacro.expansion.com/paro/noruega?sc=LAB->

⁵⁰ <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/educacion/noruega>


7. Conclusiones.

Recabada, analizada y procesada la información presente a lo largo del trabajo podemos reflexionar respecto a las hipótesis iniciales:

- 1º Las reformas laborales, a excepción de dos ocasiones (2001 y 2006) se han realizado en situaciones de elevada convulsión social, en momentos en los que la economía y las tasas de paro se desestabilizan, siendo siempre ajustes menores que tratan de parchear, pero no reestructurar por completo el mercado laboral español. Esta situación hace que el mercado laboral español mantenga dificultades estructurales que hasta el momento no se han tratado de resolver.
- 2º Los problemas del mercado laboral español afectan negativamente al conjunto de la sociedad. El fomento de los contratos temporales, en el mejor de los casos, beneficiaría a un grupo minoritario de empresas que requieran trabajadores de poco especializado, aspecto que debería ser afrontado con la mayor brevedad posible.
- 3º La temporalidad forma parte y es origen de un importante número de problemas del mercado laboral español, se ha constatado que la temporalidad de los contratos es un elemento incluido y modificado en las distintas reformas laborales analizadas. Es considerado un problema que trata de resolverse a lo largo de todas las reformas laborales sin éxito. La nueva reforma laboral del año 2021 supone el octavo intento por conseguirlo, pero todavía no se tienen suficientes datos para valorar si se ha encontrado la solución del problema.
- 4º Los datos ratifican que la temporalidad afecta de múltiples maneras al conjunto de la sociedad perjudicando a todos sus componentes con una pérdida de nivel adquisitivo, de los índices de formación, con incrementos de la siniestralidad y un impacto directo sobre cuestiones vitales como la vivienda o los hijos.

En lo que respecta a los objetivos del trabajo podemos concluir que se han cumplido.

- 1º Una vez analizado el contexto de situación del mercado laboral, previo a cada reforma laboral, se concluye que la introducción del modelo de contrato temporal se produce en el año 1984 y en las reformas laborales posteriores se introducen retoques más o menos importantes, pero no suponen transformaciones estructurales. Esto puede estar justificado por la complejidad de las medidas y la falta de implicación de los agentes con capacidad de dirección de asumir los costes que supone y de una mirada cortoplacista.
- 2º Se establece una relación clara entre la temporalidad y un importante número de problemas y dificultades a las que se enfrenta el ciudadano medio, el empresario y la sociedad en general, lo que nos permite justificar la necesidad de destinar esfuerzos para solucionarlo.
- 3º Se han propuesto líneas de progreso que inciden sobre la temporalidad y suponen una nueva perspectiva que rompe con el esquema actual y sus variantes al haberse demostrado su fracaso sistemático y el inasumible coste social que genera. Es presumible que la realización de estas mejoras más que



una reforma se puedan considerar un nuevo inicio con todo el esfuerzo que ello conlleva, sin embargo, en el largo plazo podría dar sus frutos y no condenará a nuevas generaciones a la repetición sistemática de un modelo fallido.

- 4º El mercado español puede incorporar los aspectos que han dado buenos resultados a otros países como Alemania, Dinamarca o Noruega, siempre teniendo en cuenta y adaptando las políticas exitosas, a los valores culturales y sociales y a nuestra economía.
- 5º Apostar por la formación continua, las políticas activas de empleo, la eliminación de burocracia e inseguridad jurídica y avanzar en la flexibilidad laboral son elementos claves que han demostrado tener un éxito, siendo necesario replicarlas lo antes posible.

Por último, tras todo el análisis realizado considero que, bajo ciertas condiciones y en concreto en España, la relación entre los derechos laborales reconocidos por imperativo legal y la situación real de las personas es inversamente proporcional.

8. Bibliografía.

- Afiliados en ERTE. (31 de mayo de 2022). Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Bandrés Moliné, E. (2018). *Papeles de Economía Española: Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes*. FUNCAS. ISSN: 0210-9107. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Publicaciones/PDF/2120.pdf>
- Bentonila, S. y Dolado, J.J. (1993). *La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad*. Banco de España. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosTrabajo/93/Fich/dt9319.pdf>
- Boeri, T., Ichino, A., Moretti, E., Posch, J. (2019). *Perverse effects of centralised bargaining*. VOX^{eu}-CEPR. <https://voxeu.org/article/perverse-effects-centralised-bargaining>
- Caparrós Ruiz, A., Navarro Gómez, M. L., y Rueda Narváez, M. F. (2004). Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo. Cuadernos de Economía, (27), 51-74. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4563/30472_74_03.pdf?sequence=1
- Casi el 40 por ciento del PIB español depende del negocio del ladrillo. (23 de abril de 2008). *Libremercado*. <https://www.libertaddigital.com/economia/casi-el-40-por-ciento-del-pib-espanol-depende-del-negocio-del-ladrillo-1276328698/>
- CC.OO. (20 De abril de 2020). *Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2021*. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental. <https://www.ccoo.es/c3350d37087247715c0685edd807c211000001.pdf>
- Conde-Ruiz, J.I. (2021). *Contra la Dualidad Laboral*. Fedea Policy Papers. <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/06/FPP2021-07.pdf>
- Contratos fijos discontinuos actualización 2022. (20 de mayo de 2022). GD asesoría. <https://www.gdasesoria.com/blog/posts/reforma-laboral-contratos-fijos-discontinuos>
- Cuadrado, P., Hernández de Cos, P., y Izquierdo, M. (2011). El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España. *Boletín Económico. Banco de España*, (2), 43-55. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/11/Feb/Fich/art3.pdf>
- Daniel. (11 de abril de 2016). Mito 23: Países nórdicos y flexiseguridad: Prestación por desempleo y políticas activas de empleo. *El blog de Daniel*. <https://elblogdedaniel.com/mito-23-paises-nordicos-politicas-publicas-proteccion-trabajador/>

De la Hoz, F., Gabinete Económico de CCOO. (2019). *La falta de enmienda de la reforma laboral sigue precarizando la contratación indefinida*. Gabinete Económico Confederal. <https://www.ccoo.es/11aaca1507b3d2dedb16621fe6d872a000001.pdf>

Déficit público de España. (s.f). *Datosmacro*. <https://datosmacro.expansion.com/deficit/espana>

Deuda Pública de España. (abril de 2022). *Datosmacro*. <https://datosmacro.expansion.com/deuda/espana>

Dolado, J. J., Jimeno, J. F., y Felgueroso, F. (1999). Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (43), 136-157. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/273875.pdf>

Dolado, J.J y Felgueroso, F. (2010). *Propuesta para la reactivación laboral en España*. FEDEA, pp.8-14. http://crisis09.fedea.net/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

Dolado, J.J. y Stucchi, R. (octubre de 2008). *Do temporary contracts affect Total Factor Productivity? Evidence from Spanish manufacturing firms*. https://www.researchgate.net/profile/Rodolfo-Stucchi/publication/228814669_Do_temporary_contracts_affect_Total_Factor_Productivity_Evidence_from_Spanish_manufacturing_firms/links/09e4151356b24ac8a6000000/Do-temporary-contracts-affect-Total-Factor-Productivity-Evidence-from-Spanish-manufacturing-firms.pdf

Doménech, R., Ramón García, J. y Ulloa, C. (2016). *Los efectos de la flexibilidad salarial sobre el crecimiento y el empleo*. BBVA research. <https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2016/03/WP16-05.pdf>

Duell, N., Singh, S. y Tergeist, P. (2009). *Activation Policies in Norway*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. <https://doi.org/10.1787/226388712174>.

El Gobierno aprueba una oferta récord de empleo público de más 44.780 plazas para este año. (24 de mayo de 2022). *Europapress*. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-gobierno-aprueba-oferta-record-empleo-publico-mas-44780-plazas-ano-20220524143940.html>

El paro sólo baja en 2.921 personas y la reforma laboral maquilla la contratación indefinida en marzo. (4 de abril de 2022). *Libremercado*. <https://www.libremercado.com/2022-04-04/el-paro-solo-baja-en-2921-personas-y-la-reforma-laboral-maquilla-la-contratacion-indefinida-en-marzo-6883201/>

Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. (2021). Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

European residential on the rise. (junio de 2021). EMEA Research y Forecast Report. <https://www.colliers.com/download-article?itemId=449e2cb8-2e1e-46a5-b519-8df0a1f02609>

Evolución del paro registrado. (mayo de 2022). Servicio Público de Empleo Estatal Ministerio de trabajo y economía social. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/empleo/evolparo.pdf

Felgueroso, Florentino, et al. (2017). *Recent trends in the use of temporary contracts in Spain*. FEDEA, Estudios sobre la Economía Española-2017/25. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-25.pdf>.

Furió Blasco, E. y Alonso Pérez, M. (2015). *Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión*. OpenEdition Journals. <https://doi.org/10.4000/ceec.5721>

García Agustín, O. y Rolandsen Agustín, L. (2010). *Flexiseguridad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España*. Aalborg, Dinamarca. https://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo?C_BINARIO=2699

Gómez, S., Contreras, I. y Gracia, M. (2013). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. IESE Business School. Pp.1-50. <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf>

Güell, M. (2010). *¿Qué efectos tiene la temporalidad sobre duración del desempleo? Propuesta para la reactivación laboral en España*. FEDEA. http://crisis09.fedea.net/ebook_propuesta_laboral/Propuesta_reactivacion_laboral_art_4.pdf

Gutiérrez, R. y García Espejo, I. (2010). Empleo y pobreza en España. *Panorama Social*, 12, 29-40. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/012art04.pdf

Hurley et al., (2019). Eurofound and European Commission Joint Research Centre, European Jobs Monitor 2019: Shifts in the employment structure at regional level, European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19036en.pdf

INE (2018). *Nivel medio de estrés laboral según sexo y clase social basada en la ocupación de referencia. Media y desviación típica. Población de 15 y más años ocupada*. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p419/a2017/p03/&file=pcaxis>

Informe Anual 2020. (13 de mayo de 2021). Banco de España. https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/20/Fich/InfAnual_2020.pdf

Jansen, M. (2014). *Lecciones de las reformas Hartz. ¿Cómo curar al nuevo enfermo europeo?* Nada es Gratis. <http://nadaesgratis.es/colaboradores/marcel-jansen/lecciones-de-las-reformas-hartz-como-curar-al-nuevo-enfermo-europeo>

La OIT advierte de que los contratos temporales aumentan el riesgo de pobreza entre los trabajadores. (13 de febrero de 2019). RTVE. <https://www.rtve.es/noticias/20190213/contratos-temporales-aumentan-riesgo-pobreza-entre-trabajadores-espanoles/1883560.shtml>

Llaneras, K. (2013). La temporalidad laboral y sus perjuicios económicos y sociales. *Politikon*. <https://politikon.es/wp-content/uploads/2013/06/Kiko-Llaneras->

[%E2%80%94La-temporalidad-laboral-y-sus-perjuicios-econ%C3%B3micos-y-sociales.pdf](#)

Maestre, R. J. (8 de Mayo de 2017). 20 años de accidentes laborales en España, toda la información. *El blog Salmón*. <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/20-anos-de-accidentes-laborales-en-espana-toda-la-informacion>

Maqueda, A. (25 de marzo de 2019). España encalla en un mercado laboral plagado de temporalidad. *El País*. https://elpais.com/economia/2019/03/24/actualidad/1553446933_864827.html

Marco Estratégico en Política PYME 2030. (abril de 2019). Ministerio de industria, comercio y turismo. <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20PYME.pdf>

Martín de Vidales, S. (1 de febrero de 2022). Sánchez lleva a récord histórico el empleo público con 145.000 trabajadores más desde su llegada. *Economía Digital*. <https://www.economiadigital.es/economia/sanchez-record-historico-empleo-publico-145-000-trabajadores.html>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (s.f), *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*. Vicepresidencia segunda del gobierno. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f). *Afiliados en ERTE*. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f), *Estadística de Accidentes de Trabajo*. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. <http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f), *Estadísticas Mercado de Trabajo*. <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

Montoriol-Garriga, J. (2013). *Reformas Hartz: logros y efectos menos deseados* | "La Caixa" Estudios y Análisis Económico. https://www.caixabankresearch.com/sites/default/files/content/file/2016/09/201307_esp.pdf

Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.). España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo. Madrid: Ministerio de la Presidencia. 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf#p163

Pérez Camarero, S. (2013). *Un futuro sin generación perdida: Una revisión de la situación de los jóvenes en España*. Instituto Max Weber. <http://www.injuve.es/sites/default/files/UnFuturoSinGeneracionPerdida.pdf>

¿Por qué tardamos cada vez más en acceder a una vivienda en propiedad privada? (20 de enero de 2021). *ABC economía*. https://www.abc.es/economia/abci-tardamos-cada-mas-acceder-vivienda-propiedad-202101200123_noticia.html

Rallo, J.R. (14 de abril de 2019) Liberalicemos el mercado laboral para reducir la desigualdad. *El Confidencial*. <https://juandemariana.org/ijm-actualidad/articulos-en-prensa/liberalicemos-el-mercado-laboral-para-reducir-la-desigualdad/>

Rallo, J.R. (24 de octubre de 2016). ¡Liberalicen el mercado laboral! *El Confidencial*. https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2016-10-24/mercado-laboral-paro-desempleo-liberalizacion-del-mercado-laboral_1279089/

Randstand Research analiza la evolución del contrato indefinido tras la reforma laboral. (2 de junio de 2022). Observatorio de RRHH. <https://www.observatoriorh.com/randstad/randstad-research-analiza-evolucion-contrato-indefinido-reforma-laboral.html>

Raymond, T. (2018). *El mercado laboral español: Situación y desafíos estructurales*. FUNCAS. <https://www.funcas.es/articulos/el-mercado-laboral-espanol-situacion-y-desafios-estructurales/>

Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave. (2 de marzo de 2022). Wolters Kluwer TAA España. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>

Resumen de datos estadísticos. (mayo de 2022). SEPE Ministerio de trabajo y economía social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/datos.html>

Ribagorda, C. (20 de mayo de 2022). El número de personas en ERTE crece un 25% en los primeros 18 días de mayo. *OKdiario*. <https://okdiario.com/economia/numero-personas-erte-crece-25-primeros-18-dias-mayo-9101794>

Rodríguez García, N. (mayo de 2020). *Análisis actual de la contratación temporal en España*. Universidad de Jaén. https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12649/1/TFG_Natalia_Rodriguez_Garca..pdf

Rodríguez Gutiérrez, C. (s.f). *Efectos de la temporalidad sobre los beneficios de las empresas manufactureras españolas*. Universidad de Oviedo. <https://trabajastur.asturias.es/documents/36440/57211/Efectos+de+la+temporalidad+sobre+los+beneficios+de+las+manufactureras.pdf/9350242e-e769-0d46-911d-95aee14837fb?version=1.0&t=1589199604967>

Sánchez, C. (03-05-2019). El Gobierno admite que el paro estructural no baja del 15%. *El Confidencial*. Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/economia/2019-05-03/tasa-paro-estructural-nawru-inflacion-plan-estabilidad-bruselas_1978990/

Schwab, K. y Zahidi. S. (2020). The Global Competitiveness Report. World Economic Forum. ISBN: 978-2-940631-17-9. <https://es.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=Global+Competitiveness+Report>

Thoaria, Luis, et al. (2008). *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/62d7c3ea-0908-4706-8dfa-6c2607661a8f/F81_07N.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Traikia Kechacha, M. (2015). *Estudio del mercado laboral español y comparación con otros países europeos*. Universidad de las islas baleares. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3148/Traikia_Kechacha_Meriem.pdf?sequence=1&isAllowed=n

UGT. (2019). *Estadística de accidentes de trabajo 2019 datos de avance*. Comisión Ejecutiva Confederal. https://www.ugt.es/sites/default/files/anexo_slma011-20_informes_at_2019.pdf

Urrutia, C. (11 de abril de 2022). La reforma laboral reducirá la duración media de los contratos indefinidos y elevará el número de despidos. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/2022/04/10/624dd47021efa0814d8b45e4.html>

Urrutia, C. (5 de mayo de 2022). Fijos discontinuos, el “truco” estadístico similar a los ERTE que explica el milagro del mercado laboral. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/2022/05/05/6272c914e4d4d8fb368b458b.html>

Vidal, M. (22 de abril de 2008). El PIB Inmobiliario. *Blog MARCVIDAL_*. <https://www.marcvidal.net/blog/2008/04/el-pib-inmobiliario.html>

Zhang, T. (2003). *Identifying treatment effects of active labour market programmes for Norwegian adults* (Memorandum, No. 2003,2). Oslo University, Department of Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/63143/1/369097319.pdf>

Para la obtención de datos estadísticos a lo largo de todo el trabajo, además de las fuentes ya citadas se ha utilizado los siguientes enlaces:

<https://www.ine.es/>

<https://stats.oecd.org/>

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

<https://www.ine.es/inebaseweb/25687.do>

<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>

Para la revisión de la normativa utilizada a lo largo de todo trabajo, además de las fuentes ya citadas se han utilizado los siguientes enlaces:

<https://www.boe.es/>

ANEXOS

Anexo I-

Tabla 3.2: *Número de nuevos contratos 1985-1993.*

	1985	1989	1993
Nuevos contratos indefinidos	244.472	256.805	219.037
Nuevos contratos temporales	2.547.611	5.099.927	4.432.547
Totales	2.792.003	5.356.732	4.651.584

Fuente: *Elaboración propia a partir de Anuario de Estadísticas Laborales y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.*

Anexo II

Tabla 3.4: *Tipos de contratación temporal 1994-1997.*

Contratos Temporales	1994	1995	1996	1997
Obra o servicio	2.320.883	2.356.046	2.523.626	2.766.097
Eventual Circunstancias de Producción	1.421.466	2.243.449	2.784.008	3.466.336
T. Parcial	935.647	1.128.892	1.516.455	1.859.859
Interinidad	307.374	403.832	465.595	533.321
Formación	208.975	179.072	184.577	156.151
Prácticas	50.962	69.975	70.054	81.056
Otros	591.007	581.781	728.860	523.264
TOTAL	5.836.314	6.963.047	8.273.175	9.386.084

Fuente: *Elaboración propia a partir del Anuario de Estadística laboral y otras Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.*

Anexo III

Tabla 5.19: Situación socio-laboral-económica de España en cada reforma laboral.

Año	1984	1994	1997	2001	2006	2010	2012	2021
Población Total	40.143.449 hab	39.547.300 hab	40.143.449 hab	40.766.049 hab	44.360.521 hab	46.562.483 hab	46.818.216 hab	47.398.695 hab
Población Activa	16.745.400 hab	16.113.110 hab	16.745.400 hab	18.164.000 hab	21.726.000 hab	23.406.400 hab	23.433.000 hab	23.288.800 hab
Ocupados	13.275.500 hab	12.277.900 hab	13.275.500 hab	16.294.300 hab	19.891.600 hab	18.751.100 hab	17.765.100 hab	20.184.900 hab
Desempleados	3.469.900 hab	3.835.200 hab	3.469.900 hab	1.869.700 hab	1.834.400 hab	4.655.300 hab	5.667.900 hab	3.103.800 hab
Tasa de paro	20,72%	23,80	20,72%	10,97%	8,44%	19,89%	24,19%	13,33%
Tasa de paro Juvenil	39,15%	44,55	39,15%	20,72%	18,20%	41,97%	51,67%	30,70%
Deuda Pública sobre el PIB	64,20%	58,68%	64,20%	54,00%	39,10%	60,50%	90,00%	118,40%
Déficit o Superávit Público	-3,86%	-6,50%	-3,86%	-0,45%	2,12%	-9,53%	-11,53%	-6,87%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

